PIEDRA QUE RUEDA NO CRÍA MUSGO

Reflexionando sobre horizontalidad y militancia



Joxemi Zumalabe Fundazioa

PIEDRA QUE RUEDA
NO CRÍA MUSGO

Reflexionando sobre horizontalidad y militancia

Joxemi
Zumalabe
Fundazioa

"El libro que tienes entre manos ha sido escrito entre mucha gente. Aunque pensamos que esto es enriquecedor, tanto por lo que al modo de expresión como al estilo de escribir respecta, también ha supuesto que no sea un texto homogéneo. Debido a las normas que prevalecen en el formato escrito, a menudo esta diversidad de estilos se relaciona con una escasa elaboración. Queremos subrayar que, en este caso, la multiplicidad de estilos es fruto del trabajo en común de las personas que han participado en la elaboración de este libro. Cada una de nosotras tiene una manera de expresarse propia y entendemos esta pluralidad como algo positivo. Hemos alterado conscientemente ciertas normas gramaticales, no hemos reproducido el lenguaje hegemónico por considerarlo sexista, puesto que "identifica el hombre con el mundo en sí, produciendo una masculinización del pensamiento y una ocultación de la mujer y lo femenino" (Herranz, 2006: 80). Por tanto, hemos preferido utilizar el femenino plural como genérico, es decir, para referirnos a ellas y ellos. En cualquier caso, hemos recurrido al masculino plural cuando se quiere hablar únicamente de varones. Nuestra intención ha sido elaborar un texto que resulte comprensible y práctico.

Disculpad los errores y disfrutad de los aciertos"

Joxemi Zumalabe Fundazioa

Abril 2014 /// Traducción: Marzo 2017

Un abrazo a todas las compañeras
que habéis hecho posible este proyecto.

ISBN: BI-588-2014

Hemos recibido una subvención del la Diputación Foral de Gipuzkoa para el proceso de creación de este libro.

El objetivo de la Fundación Joxemi Zumalabe, desde su creación, ha sido apoyar a los movimientos populares que están trabajando a favor de otro modelo de sociedad en Euskal Herria. Es decir, en visibilizar y fortalecer las iniciativas populares, grupos y movimientos de Euskal Herria y, a su vez, otorgarles el reconocimiento que merecen por la aportación social y política que realizan.

Un pueblo auto-organizado tiene capacidad para incidir en su devenir, para dirigir su futuro. Y la auto-organización es la clave para convertirnos en sujetos de nuestra historia. Por lo tanto, los movimientos populares son, a la vez, herramientas y objetivo.s en si mismos

Denominamos construcción popular a la capacidad de las personas para auto-organizarse y a los espacios que, a partir de ella, se crean (con todos sus límites, carencias y errores). La base de la construcción popular es conectar y articular a las personas. Así, partiendo de lógicas propias y comunitarias (dejando de lado las lógicas mercantilistas y burocrático-institucionales), podemos construir otra tipo de organización social, que respete la convivencia y el entorno natural y ponga en el centro los procesos reproductivos de la vida. Que repare en las diferentes dimensiones que hay que tener en cuenta y cuidar para que la vida sea posible y digna.

En todo caso, no podemos obviar que las fuerzas que fomentan la desactivación política del pueblo son numerosas. De hecho, las élites que se han adueñado de la supremacía en los ámbitos del mercado y de las estructuras de poder nos quieren personas y pueblo subordinado, gente sin capacidad para actuar, construir o incidir en nuestro entorno. Así las cosas, consideramos que, como parte del movimiento popular, tenemos el reto de fomentar que los movimientos populares elaboren conciencia política, construyan subjetividades inconformistas, activas y transformadoras y, que éstas se retroalimenten alimenten continuamente a través de un funcionamiento eficaz.

En relación con esta idea, hemos recogido numerosas preguntas e inquietudes entre diferentes agentes e integrantes del movimiento popular. No hemos sido nosotras quienes hemos iniciado el debate sobre los modelos de militancia, sino que nos hemos hecho eco de otras voces. ¿Qué está pasando con el activismo político? ¿Está cambiando algo y, en caso afirmativo, qué es? ¿Qué tenemos que mejorar? ¿Qué tenemos que evitar en el futuro? ¿Qué nos impulsa y qué es un obstáculo?

Precisamente, este fue el inicio del proyecto, recoger esas dudas, esas inquietudes y malestares, y preguntarnos cuál podría ser nuestra humilde contribución al debate. En este sentido, poner el tema sobre la mesa ha conllevado cierta elabo-

ración, ya que se trata de un asunto complejo, que exige contemplar y tener en cuenta numerosas dimensiones.

Así, en 2012 creamos un grupo de trabajo específico dentro de Joxemi Zumalabe Fundazioa para profundizar en el debate y la reflexión sobre los modelos de militancia y, lentamente, comenzamos a caminar. Mientras estábamos en ello, en la Fundación surgió la necesidad de elaborar diferentes herramientas para profundizar en la horizontalidad interna de los grupos, y, en respuesta, creamos un nuevo grupo de trabajo.

Los dos grupos hemos trabajado temas cercanos, pero lo hemos hecho de forma paralela, cada cual ha tenido un recorrido propio. En 2013, nos dimos cuenta de que, más allá de tocarse, estas reflexiones y trabajos se cruzaban y decidimos aunar esfuerzos y reflexiones y construir conjuntamente el texto (y demás materiales) que tienes entre manos.

Quisiéramos que se tratase de una reflexión honesta, abierta y organizada, que no fuese uniforme, estática u homogénea. Además, entendemos esta aportación como el principio de un proceso que no tiene fin, puesto que el objetivo es desarrollar una mirada autocrítica permanente.

Por otro lado, desde el principio hemos optado por una reflexión compartida y colectiva, sin que ello haya supuesto, en ningún caso, la construcción una conformidad obligatoria. Nuestra opción ha sido sustentar este proceso continuo de reflexión con la ayuda y aportación de las personas que que conformáis los movimientos populares, recogiendo las experiencias de todas nosotras. Porque lo que nos da vida en Joxemi Zumalabe Fundazioa es trabajar desde, con y para los movimientos populares.

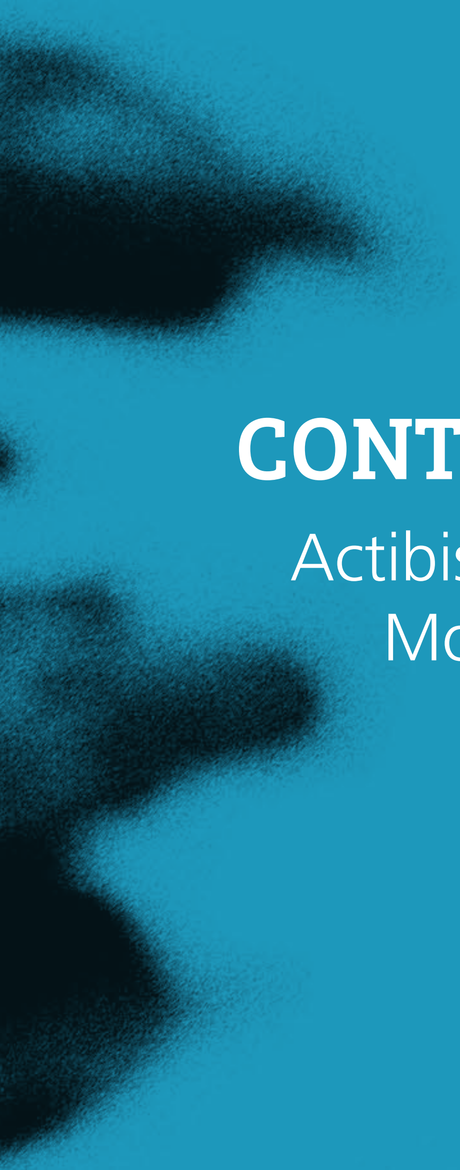
Y eso es lo que tienes entre manos. La reflexión que Joxemi Zumalabe Fundazioa ha hecho de manera no-lineal, no cerrada-redonda-terminada sobre el activismo político y la horizontalidad organizativa. Además, en este libro podréis encontrar una invitación a reflexionar desde y en torno a los movimientos populares y, por último, una serie de dinámicas que son herramientas prácticas para ello.

Nuestro objetivo, lo que nos haría felices, es que entre las compañeras que ya están en esto, las que podamos sumar a través de este proceso y las que se acerquen en el futuro, poco a poco, vayamos completando esta caja de herramientas. Se trata, pues, de una caja de herramientas de carácter dinámico.

De momento, esto es lo que encontrarás en este libro:

ÍNDICE:





CAMBIANDO CONTINUAMENTE:

Actibismo politico en los Movimientos sociales





INTRODUCCIÓN

Antes de entrar en materia, hemos creído necesario hacer algunas observaciones, tanto sobre el modo en que hemos realizado este análisis como sobre los ámbitos y los modelos de militancia.

Esfuerzo colectivo: entendemos que del mismo modo que la necesidad de este recurso surge de la preocupación de diferentes colectivos que conformamos el movimiento popular, su posible repercusión y desarrollo también está en manos de dichos movimientos. Por eso, entre 2012 y 2013 hemos llevado a cabo sesiones en diferentes comarcas y con diferentes colectivos (siendo conscientes de que dar cuenta de la diversidad de experiencias es prácticamente imposible). En total hemos realizado 11 sesiones en las que han participado 223 personas (124 mujeres y 99 hombres). Y estas once sesiones han sido de cuatro tipos: cuatro sesiones hechas en comarcas concretas con diferentes movimientos populares (Durango, Gasteiz, Orereta/Rentería y Azkaine), otras cuatro a nivel interno con colectivos concretos (Bilgune Feminista, Ikasle Abertzaleak, Herrira y Sortzen Ikasbatuaz), otras dos han sido los cursos realizados por la Fundación JMZ junto a UEU en los años 2012 y 2013 y la última sesión ha sido el Taller Colectivo de Contraste (TCC) realizado el 28 de septiembre de 2013 en Donostia para presentar y discutir la propuesta de reflexión provisional.

¿Dónde?	¿Cuándo?	¿Cuántas participantes?	Mujeres	Hombres
Orereta	25.02.2012	8	2	6
Durango	19.05.2012	18	8	10
Ikasle Abertzaleak	04.06.2012	6	2	4
Curso de la UEU (Eibar)	09/10.07.2012	31	14	17
Bilgune feminista	15.10.2012	29	29	-
Gasteiz	27.10.2012	13	7	6
Herrira	13.11.2012	13	2	11
Azkaine	26.12.2012	26	15	11
Sortzen ikasbatuaz	28.02.2013	11	8	3
Curso de la UEU (Gernika-Astra)	17/18.07.2013	28	10	18
TCC (Donostia)	28.09.2013	40	27	13

En la sesiones hemos tratado de recoger tanto dificultades como posibles herramientas y estrategias para el futuro, partiendo de las experiencias de las diferentes compañeras. Para ello, hemos estado analizando los aspectos positivos y negativos, los agridulces de la militancia y reflexionando sobre qué elementos merece la pena reforzar y cuáles deberíamos transformar e, incluso, abandonar en el futuro. Después de recoger, trabajar y analizar todas las aportaciones de los talleres, con ayuda de diferentes lecturas, nos hemos atrevido lanzar a la calle esta caja de herramientas, que entendemos es el fruto de un esfuerzo colectivo.

Recogiendo la diversidad de la participación política: Así mismo, hemos tratado de recoger la militancia, la participación o el activismo político en su diversidad. Para ello, hemos intentado incluir tanto personas que no están organizadas en colectivos al uso, a activistas que trabajan en organizaciones diversas, así como a quienes están en las "cibercalles" del espacio virtual. No obstante, hemos hecho mayor hincapié en aquellas formas de militancia organizada en grupos. Se trate de un funcionamiento más abierto o más cerrad, más fuerte o más débil, más definido o más difuso, la colectividad implica interacción entre sus integrantes. Y son precisamente esas interacciones, así como lo que éstas generan en cada una de nosotras y nuestra contribución a las mismas, lo que nos interesa analizar. Al fin y al cabo, la militancia está unida a las relaciones entre personas, que son también amigas, aliadas o posibles enemigas, seamos integrantes del mismo grupo o no, tanto en relaciones cara a cara como virtuales, entre iguales o diferentes.

Militantes también fuera de los espacios de reunión: Hemos intentado subrayar que nosotras, las militantes, somos universos de identidades diversas, y por lo tanto, queremos recalcar que nuestro activismo es algo que no se limita al "grupo" o a la "reunión". En este sentido, además de reivindicar que los denominados espacios público y privado son espacios políticos, planteamos de manera abierta nuestro deseo de dejar de lado esa división.
Aquí os compartimos los hallazgos, las reflexiones y las principales conclusiones de este proceso.





APORTACIONES RECOGIDAS

ELEMENTOS QUE QUEREMOS EVITAR O TRANSFORMAR

1. Los modelos rígidos y la obligatoriedad, el autoritarismo, la guetificación. La deshumanización. El modelo único de militancia. El actuar desde el dogmatismo y la disciplina y no desde la convicción. La militancia basada en la cultura del sacrificio. La lógica de "la aportación total o nada". La idea de que la militancia y la vida son áreas separadas e irreconciliables. La maquinización. La falta de transparencia. La excesiva presión a nosotras mismas, el "tengo que hacer", el auto-fustigamiento y la auto-exigencia. El agotamiento, la sensación de no llegar. La renuncia a la vida personal. Convertir la estructura en objetivo. Las actitudes inapropiadas o excluyentes. La falta de confianza, los prejuicios, las injerencias, la falta de empatía, la falta de respeto... El funcionamiento que no es eficaz. Evitar reuniones que no tienen objetivos, método, ni organización del trabajo.

2. Las relaciones de poder asimétricas. El endurecimiento de los roles, rutinas.... El sexismo. La categorización. La verticalidad. No explicitar las relaciones de poder. Los desequilibrios y el reparto de roles permanentes en los grupos. El mismo ritmo e implicación para todas.

3. La financiación de los grupos. A menudo, el dinero se convierte en uno de los principales objetivos y eso condiciona por completo la dinámica de los movimientos sociales. Revisar el modelo de las liberadas. La dependencia con respecto a las subvenciones.

4. La frustración. El incumplimiento de las decisiones tomadas. Que lo programado no salga como se esperaba. Tener que andar detrás de la gente. El agotamiento. No gestionar las contradicciones. No profundizar en las vivencias dolorosas. Insistir en valores negativos: negatividad, derrota....

[ver páginas 180-183]

ELEMENTOS QUE QUEREMOS DESTACAR O REFORZAR

1. Trabajar las relaciones personales tomando como eje el respeto y el cuidado mutuo. Dedicar tiempo, fuera de las dinámicas rutinarias, a saber sobre el estado de ánimo y las sensaciones de las compañeras. El ambiente en el grupo, el compañerismo, profundizar y cuidar las relaciones, la amistad. Las relaciones entre compañeras tienen consecuencias directas en los resultados de los

proyectos y líneas de trabajo, por lo que conviene dedicar especial atención a la motivación, las ganas y otros aspectos. El cuidado de los vínculos afectivos que se crean entre las personas. El aspecto informal de los grupos. Las emociones, el conocimiento mutuo, la comunicación. La identificación entre las integrantes del grupo. El ambiente grupal. El cuidado mutuo. Tener en cuenta los ciclos vitales de las personas y los ciclos de los grupos.

2. La formación, la actitud crítica, el aprendizaje, la experiencia. La posibilidad de aprender, la escuela de vida y de desarrollo que son los movimientos. Educar dentro de ciertos valores: el pensamiento crítico, los valores colectivos. El equilibrio entre reflexión y acción. Incrementar la formación, que el propio activismo sea un proceso educador. La transmisión entre compañeras. Ampliar los espacios para desarrollar la creatividad. El empoderamiento, tanto a nivel colectivo como personal.

3. Las Dinámicas grupales sanas. Aumentar el trabajo en común y la participación. Sistema de organización apropiado: horizontal, reparto adecuado de las responsabilidades... Ingredientes para el trabajo en equipo: autonomía, confianza, libertad... La responsabilidad personal hacia el grupo. Tratar de imaginar los resultados y logros. Un modelo de colectividad nuevo y sano. Que los objetivos de cada una se cumplan en el grupo. Objetivos unificados. Normas para la interacción. Ampliar los espacios para desarrollar la creatividad. El trabajo en común, en grupo, el reparto apropiado de responsabilidades. Un modelo de colectividad nuevo y sano. La cohesión interna y la motivación personal. La horizontalidad. El equilibrio entre persona y grupo, dar cabida a diferentes ritmos y niveles de implicación. La militancia “a la carta”. Libertad, autonomía y confianza.

4. Alimentar y fortalecer una perspectiva transformadora. Dar el salto de una perspectiva de resistencia a una perspectiva creativa. La necesidad de creer más en la capacidad de los agentes sociales a lo largo de ese cambio. Se resalta la necesidad de revisar las herramientas tanto para la reflexión como para la acción política. Promover la identidad radical y revolucionaria. La autocrítica. La agitación en las calles. De lo micro a lo macro, empezar desde los problemas y realidades locales cercanas.

[ver páginas 184-186]





CONCLUSIONES EXTRAÍDAS

Éstas son las principales conclusiones del análisis de las sesiones realizadas hasta la fecha; es decir, las conclusiones a las que hemos llegado tras trabajar con el material creado a lo largo de las sesiones. Presentamos conjuntamente ideas que han surgido de forma clara a lo largo de los talleres con otras más intuitivas, pero cuya presencia también consideramos relevante. Este texto recoge tanto las ideas perfiladas explícita o implícitamente como los sentimientos aflorados en los talleres, siempre, eso sí, a través del tamiz de nuestra mirada.

Una de de las ideas centrales es que la militancia política está cambiando o, mejor dicho, que está en época de cambios. Pero, ¿acaso la militancia política ha conocido otro tipo de épocas? En nuetsra opinión, tanto la sociedad como los movimientos sociales están en constante movimiento, y la militancia no es una excepción.

La sociedad está en constante movimiento, la participación política también

En todo caso, hablamos de época de cambios porque entendemos que la magnitud de los mismos es, tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa, relevante y pronunciada. En este sentido, cabe subrayar que está cambiando el modo en que entendemos la militancia política. Por otro lado, la dirección y la situación con respecto a las transiciones que se generan varían dependiendo de cada persona y de cada colectivo, así como del espacio ideológico en el que ambos sitúan.

Cambio en la manera de entender la militancia política

Cuando hablamos de cambio no quisiéramos que se entendiese que es un proceso por el que tienen que pasar todas las personas y los colectivos. No estamos visualizando un proceso que tiene un inicio y un fin concretos, sino una serie de movimientos y transiciones en los que cada posición conlleva ciertas capacidades y algunos problemas.

En cualquier caso, tenemos que abandonar la idea de que en el pasado la participación política se ha entendido y vivido de manera homogénea. No ha habido una sola cultura política ni un único paradigma militante que haya englobado a el conjunto del movimiento social, y por tanto, a la totalidad de sus integrantes. Así las cosas, el cambio que algunas viven hoy otras quizás lo vivieron en el pasado. No obstante, no podemos dejar de hacer mención de la influencia de los paradigmas que, a diferentes escalas territoriales y en

diferentes momentos, han influenciado las maneras de entender la participación política, generando modos diversos de trabajar, participar y entender la militancia, según la ideología de las personas militantes y los colectivos

Antes también ha habido maneras diferentes de entender la militancia

A pesar de ello, a lo largo de las sesiones hemos constatado que en Euskal Herria uno de estos paradigmas ha tenido gran fuerza y ha influido notablemente tanto en las personas de él participaban como sobre las que estaban trabajando en base a otros principios. Trataremos de reflejar ese cambio en la concepción de la militancia, ¡a ver si lo conseguimos!

La militancia entre dos polos

El cambio a que nos referimos es diverso en ritmo, dirección y modos de hacer. Así todo, nosotras situamos dos polos o extremos entre cuyo campo de fuerzas, a menudo con una actitud ambivalente. Cuando mencionamos dos polos no queremos decir que el camino entre ambos sea lineal, ni que estemos haciendo yendode uno a otro, ni que nosotras propongamos que se haga. Simplemente nos parece que estamos dibujando nuestra militancia política entre dos polos. Tenemos problemas al nombrar estos polos o modelos. Si los llamamos paradigmas del sacrificio y de la alegría de vivir, se puede entender que añadimos valores negativos al primero y positivos al segundo. Y en nuestra opinión, no es así puesto que, por ejemplo, dentro del segundo paradigma muchas veces la falta de compromiso se disfraza de libertad. El problema es que, de momento, no hemos encontrado una nomenclatura mejor.

Podríamos decir que el choque entre las perspectivas y las prácticas que predominan en el/los modelo/s de militancia y en la sociedad actual caracteriza la forma de comprender la militancia. Aunque tenemos claro qué queremos transformar, no es fácil desarrollar una práctica completamente coherente... y esto nos genera contradicciones y desajustes.

Por otro lado, el conocimiento acumulado por los movimientos populares, durante años, a través de la transmisión intergeneracional y de experiencias colectivas y particulares, estaría propiciando también este cambio. Se trataría, pues, de una evolución que se está dando para mejorar, corregir y multiplicar lo aprendido a través de la experiencia.

Estas concepciones se basan en las experiencias de los movimientos populares

Con respecto al contexto que vivimos, es importante que miremos a nuestro alrededor y analicemos lo que está pasando, puesto que las transformaciones y tendencias que se dan en los niveles micro y macro tienen influencia en la transformación social. En este sentido, en nuestro pueblo son muchos los factores que influyen en los modelos de militancia y bastantes de ellos están relacionados con el conflicto político que vivimos. De todos modos, el devenir de los activismos políticos de Euskal Herria no está únicamente influenciado por lo que acontece en estas tierras, por el contexto político y social concreto.

El orden social y la organización a las que nos hemos visto arrastradas se han transformado en las últimas décadas. Y esto ha influido en las maneras de relacionarse, en los canales de comunicación, en el sistema de valores y, en general, en los modelos de vida de la sociedad (y, de paso, en nosotras, porque nosotras también somos sociedad). Aunque haya sucedido poco a poco, la sociedad que tenemos ante nuestros ojos no es la misma que veíamos hace veinte o treinta años. Es decir, que nos topamos en un escenario distinto y con otros actores. A pesar de que los cambios no se dan de repente, para cuando nos damos cuenta, lo que tenemos en frente y lo que nosotras somos ya no son lo que eran. Porque vienen nuevas integrantes, porque las que estamos nos transformamos, porque la sociedad que queremos trabajar y transformar va cambiando... Y de la interacción entre todo ello surgen nuevas maneras, nuevos puntos de partida en los movimientos populares.

La participación política se está transformando junto al devenir de la sociedad

Todo ello nos influye a los movimientos que participamos en procesos de transformación. Así, de una manera o de otra, los movimientos vamos aprendiendo los unos de los otros y de los errores del pasado, y nos resituamos constantemente frente a esa sociedad cambiante que queremos transformar y, en última instancia, construimos visiones y sistemas de pensamiento diferentes. En cada época histórica se crean diferentes paradigmas para hacer, entender y sentir la transformación. Y, sin dejar de lado la realidad específica local, las tendencias de lugares no cercanos también nos influyen. De hecho, los pasos dados y las aportaciones realizadas por los movimientos en su práctica y teoría en los últimos años en diversos rincones del mundo han llegado y se han instalado en nosotras.

El contexto nos hace y nosotras hacemos el contexto, tener en cuenta esta

relación continua nos puede ayudar tanto en esta reflexión sobre los modelos de militancia, como en la identificación de nuevas oportunidades y obstáculos.

Pero, sigamos adelante. Os proponemos ahora algunas conclusiones clasificadas por ámbitos, basándonos en los temas que han aparecido en la sesiones.

A) IDENTIDAD

La militancia o la participación política es un modo de enriquecimiento y liberación personal. Para muchas personas, es lo que da sentido a sus vidas y les dota de identidad. Se vuelve central en nuestras biografías: relaciones, amigas, ligues... Es una manera de estar en el mundo, una manera de pensar, una manera de tener relaciones, una manera de sentir. Es la estantería mental. A algunas personas la militancia les ha dado mucho, a otras casi todo.

La militancia da sentido a nuestras vidas y nos dota de identidad

Palabras como colectividad, alegría, esperanza, reconocimiento, madurez, subjetividad política, autoconciencia, orgullo... aparecen unidas a la militancia.

Por tanto, guarda relación con el sentimiento de pertenencia, con la creación de un NOSOTRAS; con el quién es cada una, dónde está y dónde quiere estar. Podríamos decir que también está relacionado con la espiritualidad, dado que la palabra esperanza ha aparecido más de una vez.

La militancia tiene relación directa con el sentimiento de pertenencia

De todos modos, la militancia política no sería lo único que nos otorga identidad. Por tanto, aunque ocupe un lugar de gran importancia en la biografía personal, es un tema que unimos con otros ámbitos, especialmente al avanzar en edad. De hecho, se nota que cuestiones como el trabajo, el ocio y otras también son actividades apreciadas, y que la construcción identitaria también proviene de éstos: soy madre, soy profesora...

Unimos la militancia con otros ámbitos que nos dan identidad

En general, se están dando dos fenómenos en este ámbito:

1. Por un lado, el cambio del equilibrio/desequilibrio entre la identidad que da la militancia y el resto de identidades. ¿Qué sitio ocupa cada una hoy en día? ¿Acaso la transformación de la sociedad no influye en la constitución de nuestras identidades, en nuestras prioridades? ¿Quizá ha cambiado la valoración social de la militancia?

2. Por otro lado, la división y fragmentación o separación de estas identidades. Como consecuencia de ello a veces se da un choque entre la militancia y otros ámbitos de la vida.
Por último, el fenómeno de la plurimilitancia estaría relacionado con la diversidad y variabilidad de identidades. Siempre ha habido pocos culos para tantas sillas, pero hablamos de un fenómeno que va más allá. Las motivaciones de cada integrante guían su participación y, dado que éstas son diversas, muchas veces nos llevan a militar al mismo tiempo en varios colectivos o lugares A pesar de que en Euska Herria está muy extendida la participación en movimientos que tienen una única y predeterminada identidad, cada vez son más las personas que toman parte en grupos que recogen la diversidad y variabilidad de identidades -o a construir una misma esa diversidad a través de la plurimilitancia-. Y en estos casos, en ocasiones, saltan chispas. Un claro ejemplo de ello sería la situación de aquéllas que participan en grupos feministas y en otros.

En la plurimilitancia se puede dar el choque entre diferentes identidades

Para terminar, hemos percibido que, en la actualidad aspectos que en el pasado no eran de gran relevancia en la construcción de la identidad, están adquiriendo mayor importancia. En vuestra opinión ¿cuál es la relación entre nuestra identidad y el consumo? ¿Cuando hablamos de nosotras, a quién nos referimos? ¿Cómo nos concebimos y proyectamos y cómo proyectamos los movimientos?

B) ÉTICA

El modelo de militancia que ha tenido estrecha relación con el sacrificio está perdiendo fuerza y se está empezado a reconocer la importancia de la satisfacción. Se resalta la necesidad de un cambio. Como hemos mencionado en la introducción, nos podemos situar entre dos polos –entiendo que nos trata, en ningún caso, de un avance lineal entre el uno y el otro-. En los dos extremos nos encontraríamos lo siguiente:

La satisfacción tiene cada vez mayor importancia: necesidad de cambio

1. El modelo que recoge el concepto de sacrificio: "hay que hacer", "toca". La pérdida de redes de relaciones personales, negación del auto cuidado. Palabras y frases relacionadas con este paradigma: sentimiento de soldado, maquinización, ahogo, soledad, falta de capacidad de crítica, la disciplina sobre todo, aislamiento, miedo, limitarse a relaciones entre iguales.... Pero así mismo es un modelo con gran velocidad y movimiento y, en muchos casos, con un alto nivel de compromiso.

2. El modelo en el que el concepto de la alegría de vida ocupa un amplio espacio: "cuándo quiero, porqué quiero y cómo quiero". "Si no puedo bailar, no quiero ser parte de esta revolución". Situando la militancia como fuente de satisfacción, equilibrio y felicidad y colocándolas por encima de todo.

¿Qué tiene cada uno de obligación y de libertad? Queremos acabar con la militancia entendida como un espacio lleno de obligaciones imperativas, que hay ganas de convertirla en un espacio que esté bajo la elección y el control personal. Resalta la tendencia a no aceptar como válida la oposición entre compromiso, felicidad, alegría, satisfacción e identidad personal.

La militancia como obligación imperativa, o por encima de la elección y el control personal

Por otro lado, se perciben diferentes conflictos en torno a la manear da articular ese espacio de interés personal con lo colectivo y el compromiso. Hablamos de una unión compleja y a menudo aparecen tensiones. ¿Cuándo hablamos de intereses personales y cuándo de falta de compromiso colectivo? A veces, hay choques entre el ritmo de vida personal y el colectivo. ¿Quién manda en eso? Para poder impulsar el paradigma de la alegría de vivir, ¿necesitamos que algunas personas se mantengan en el otro modelo (las militantes 24 horas)[1]?

Otra cuestión que tiene gran relación con la ética y los modelos es la metamorfosis del concepto de eficacia. Con respecto a la eficacia, ¡cómo no! tenemos sentimientos ambivalentes. Por un lado, hay opiniones que priman el trabajo hacia afuera y la incidencia y, por otro, opiniones que priman el funcionamiento del grupo, la preparación y el empoderamiento del trabajo

1. Hay dos interpretaciones dentro de la noción del/ de la militante 24 horas, la de la disponibilidad y la del modelo de vida. En este momento, hablamos de la disponibilidad.

interno. En todo caso, la mayoría se sitúa entre ambas, tratando de encontrar el equilibrio en los desequilibrios.

Diferentes maneras de entender la eficacia: mirando hacia dentro o hacia afuera

Para terminar, y quizás alejándonos un poco de la ética, queremos expresar que esta ambivalencia también es evidente en la tensión que se crea entre la cotidianidad y la necesidad de reflexionar. Reivindicamos la necesidad de reflexionar y el tiempo para ello, pero la necesidad de afrontar los quehaceres diarios muchas veces no nos deja tiempo ni fuerzas para la reflexión. Aun así, ¿tiene sentido seguir adelante sin analizar con calma el contenido de aquello que hacemos y las maneras de efectuarlo? Aquí tenéis otro nudo.

C) LOS EFECTOS DEL SISTEMA SEXO-GÉNERO[2] EN LA MILITANCIA

El sistema sexo-género es un pilar básico en nuestra sociedad. Ciertas hipotéticas características físicas y la concreción de nuestro sexo hecha en base a éstas, delimitan la identidad, características, opciones y modos de actuar que tendremos en la sociedad, incluyendo nuestra participación política.

Comenzando por el proceso de acercamiento a los movimientos y colectivos, el recorrido que tendremos en ellos, el papel que cumplamos y las responsabilidades que tomemos en la organización dentro del grupo... Todos ellos son temas atravesados por el sistema sexo-género. Es más, en los espacios de militancia el sistema se retroalimenta, nosotras mismas, con nuestras maneras de proceder, lo reforzamos.

A la hora de participar o dejar de participar en un colectivo, el sistema sexo-género tiene una influencia directa

Durante la sesiones ha salido a la luz que el patriarcado también está en nosotras, y que nos estamos dando cuenta de los efectos que tiene. Aunque en general ya aceptamos que el género y los roles vinculados al género están construidos socialmente (es un proceso comenzado hace más de un siglo), hay maneras y actitudes muy diferentes a la hora de analizar el efecto que esto tiene en la militancia. Ciertamente, y como analizaremos después, género y tiempo están estrechamente unidos, en algunos movimientos hay más

2. Para ciertas autoras, tendríamos que ir más allá de la propuesta del sistema sexo-género y analizar, entre otras cosas, qué tipo de influencias tiene el género construido socialmente en la construcción del sexo. Aunque utilicemos el sistema sexo-género, consideramos muy interesantes estas aportaciones y no queremos dejarlas de lado

mujeres, al repartir tareas se nos presuponen capacidades propias de mujeres y de hombres, y lo mismo con respecto a la manera de hablar y de actuar.

Y, aceptar que todo esto es consecuencia del sistema sexo-género y reconocer que es algo que hay que cambiar, se nos hace muy difícil, muchas veces el mero hecho de plantearlo crea problemas. ¡Cuántas veces habremos oído "las mismas con lo de siempre"! En todo caso, y como se viene repitiendo, la transformación será feminista o no será. El feminismo es un valor emancipatorio básico y, por tanto, es necesario aplicarlo en nuestras relaciones. Pero, ¿cómo hacemos esto? ¿Dónde están las resistencias? ¿Quién y en qué situaciones tiene que ceder? ¿Cómo llevar a cabo las decisiones tomadas de palabra? ¿Qué pasa alrededor cuando ocurre una agresión?

Dificultades en la militancia para identificar y evitar asimetrías de género

Al analizar la identidad, la militancia feminista ha aparecido en multitud de ocasiones como ejemplo de la tensión que muchas veces genera la plurimilitancia, y no es casualidad.

Por último, cuando hemos analizado la jerarquización entre movimientos y espacios de trabajo, hasta ahora, el feminismo no ha aparecido en primera línea. Aunque en este tema haya ocurrido un cambio profundo en el discurso, en la práctica las cosas están muy enraizadas y, como mencionaremos al hablar de las relaciones personales, sobre todo las mujeres han subrayado reiteradamente que es un tema que requiere un trabajo y herramientas específicas.

D) EL TIEMPO

D.1. El tiempo en relación con el recorrido biográfico

Corremos el peligro de relacionar la militancia con la juventud. En concreto, el peligro de relacionar la militancia con la época en la que estamos repletas de salud y energía y libres de "supuestas" responsabilidades.
Situamos como situaciones en las que aumentan los obstáculos para militar el comenzar en un trabajo asalariado o una carrera profesional, o el sumergirse en trabajos de cuidados (niñas, mayores...). En esos momentos, cada persona desarrolla diferentes estrategias para seguir militando. No obstante, cuando hay que disminuir la militancia, muchas veces surgen sentimientos de culpabilidad.

Dificultades para continuar militando cuando tenemos otras responsabilidades

La militancia es un espacio atravesado por diferentes ciclos vitales. En esos ciclos se dan diferentes circunstancias: la necesidad/el deseo de irse fuera, el cuidado de otras personas el cambio de prioridades, la erosión de los cuerpos, el cambio de las condiciones materiales, cambios en el presupuesto de tiempo... ¿Las militancias tienen que ser constantes o pueden ser un continum lleno de interrupciones? ¿La militancia es un espacio sin interrupciones pero elástico y flexible que se puede desarrollar en intensidades, lugares y formas diferentes? ¿Cómo la entendemos? ¿Para que sea así, qué medios y condiciones colectivas se tienen que crear/dar? ¿Qué atención le prestamos al desarrollo de las relaciones entre generaciones, al relevo y/o el trabajo en común?

Todas estas dudas han aparecido de forma sutil a lo largo de las sesiones, especialmente, en los momentos en que se han comparado teoría y práctica.

D.2. Cuando el tiempo es un bien escaso

*Fragmentación del tiempo

Afirmamos que la sociedad capitalista patriarcal pone cada vez más difícil el mantenimiento y la reproducción de la vida. Se nos hace cuesta arriba satisfacer nuestras necesidades materiales, afectivas y relacionales: arreglar la casa, ir al trabajo, hacer las compras, llevar las facturas al día, cuidar el coche, vestir a las niñas, recoger a las niñas, preparar la comida, ir al ambulatorio, limpiar, acompañar/cuidar/ayudar a familiares y compañeras, conseguir becas de estudio... Para muchas es el maratón diario interminable, sobre todo, para muchas mujeres.

Vivimos en el mundo de la fragmentación de los tiempos y de los espacios, entre otros: las jornadas laborales y los lugares de trabajo no se corresponden con el lugar de residencia, las horas de ocio se reducen, los espacios para las relaciones sociales se recortan en tiempo y lugar... hemos detectado que, dentro de esa división y para hilvanarla, dentro del trabajo diario que cada una de nosotras desarrollamos la militancia se vive como un ámbito más con el que cumplir. ¿Qué pasa con la energía de las reuniones cuando llega el momento frustrante de abrir las agendas para concretar el siguiente encuentro? El deseo se nos vuelve incapacidad.

Vivimos en tiempos de fragmentación de horas y espacios de vida; la militancia se convierte en otra obligación

Al tratar el tiempo en ese sentido, queda claro que choca con la perspectiva de la militancia integral[3]... porque se subraya continuamente la necesidad de diferenciación espacial: "militar sí, pero necesito tiempo para otras cosas".

Por lo que parece, la fragmentación del espacio y del tiempo debilita las condiciones para fortalecer la participación política, puesto que dentro de esa cadena de distribución, muchas veces lo primero que se deja de lado es la militancia política, especialmente en el caso de las mujeres. Aunque, como ya hemos mencionado anteriormente, se desarrollan diferentes estrategias para mantener la militancia, al tomar la decisión de interrumpirla tenemos que indicar que también la expropiación del tiempo está muy presente.

* Expropiación del tiempo

Sentir el tiempo que dedicamos a algo como "tiempo propio" o vivirlo como tiempo "que nos quitan" guarda relación con la lista de prioridades de cada una, y, en consecuencia, con la jerarquización que hacemos del tiempo. Y esta jerarquización tiene que ver con la importancia que le reconocemos a cada actividad y también con creerse en la "obligación" o no de realizarla. En este sentido, parece que el empleo, el espacio relacionado al hogar-familia y la militancia aparecen como los tres principales campos de gran carga moral, y, por tanto, parece que a menudo los vivimos como una obligación. Al mismo tiempo, esto está relacionado con legitimar algunas razones para dejar de militar (crianza, enfermedad, nuevo trabajo) y no otras (estudiar, viajar...). De hecho, el código moral que marca esa legitimidad e ilegitimidad está completamente unido al código moral imperante en la sociedad. Resumiendo, parece que vivimos esas obligaciones que tienen una gran carga moral como expropiación del tiempo, y no como tiempo propio.

Cuando la militancia es algo que hay que cumplir, la podemos vivir como expropiación del tiempo

En esa fragmentación del espacio y del tiempo podemos repensar la militancia como un espacio que hilvana todos los campos: convirtiendo el trabajo en un espacio de militancia, haciendo de la militancia espacio donde satisfacer el ámbito relacional, haciendo del espacio de casa para adentro espacio de militancia. ¿Qué periódico compramos? ¿Cómo ordenamos la basura? ¿Cuánto consumimos? ¿Tenemos televisión? ¿En caso de tenerla, cómo la utilizamos? ¿Escolarizamos a nuestras hijas? ¿Dónde las escolarizamos?

---

3. La segunda visión de la militancia 24 horas: militancia como estilo de vida.

Convertir la militancia en cotidianidad, insertarla en todos los ámbitos

Al fin y al cabo, organizar estas fragmentaciones (que tienen como principal razón la estructura social) alrededor de los problemas y de las elecciones cotidianas puede ser una manera de neutralizarlas en la práctica. Además, de esta manera podríamos impulsar modos de vida anticipatorios. Esto es, podríamos empezar a vivir desde hoy ese modelo social y de vida que soñamos.

* ¿Quién manda en la gestión del tiempo?

A menudo, el ritmo de la participación política se impone al ritmo propio de cada una. En consecuencia, el modo de militancia que se ha definido como "maquinización" ha provocado que prevalezcan inercias relacionadas con la renuncia al tiempo propio y con ciertos modos de participación política. Frente a esto, hemos intuido que en lugar de amoldarse cada una al ritmo de la militancia se quiere amoldar la militancia a los ritmos de vida.

El ritmo de la militancia y los ritmos de vida

Esto es, existe la necesidad/el deseo de entender la militancia de modo más flexible y esto nos lleva a la idea antes mencionada, es decir, que es imprescindible entender que la militancia tiene sus altibajos a lo largo de la vida.

* Necesidad de distribución del trabajo

La organización social del tiempo complica e impide la distribución equitativa del trabajo. De hecho, dificulta la participación política de las integrantes que no están al 100% y esto puede provocar, por poner un ejemplo, la exclusión de las integrantes que se dedican a trabajos de cuidados.

En conclusión, hacer una distribución del tiempo de trabajo político y de trabajo en casa o de cuidados puede ser uno de los caminos para garantizar las ganas y el deseo de participación política de todas las personas.

No tenemos que olvidar, de hecho, que aquellas que dan el 100% a la militancia o al empleo, lo hacen al amparo del trabajo invisible que realizan otras para satisfacer sus necesidades. En este sentido, la transformación de la distribución del tiempo también es arena política.

* ¿Militar a la velocidad del capitalismo?

La militancia baila al ritmo del modelo capitalista. Muchas reuniones, muchos kilómetros, desplazamientos, la necesidad de usar el coche y la autopista,

una grave huella ecológica, ¿a qué ritmo queremos bailar? ¿Cómo aplicar en los modelos de militancia esos valores emancipadores en lo que respecta al tiempo y al espacio?

* Tiempo, dedicación y poder

Por tanto, en una época en la que el tiempo es escaso, quien dedica más tiempo a la participación política tiene más poder, más prestigio y, muchas veces, más capacidad de decisión. Se perciben relaciones y tensiones entre la dedicación y el poder. Esto suele ser más destacado en colectivos en los que hay integrantes permanentes (liberadas), puesto que las militantes remuneradas tienen mayor presupuesto de tiempo para militar y esto, a menudo, provoca la prevalencia/imposición de este ritmo sobre el resto de las integrantes. Una vez más, dejamos los ritmos de vida de lado.

E) RELACIONES ENTRE PERSONAS

Cada vez somos más conscientes de la importancia que tienen las relaciones interpersonales y las dinámicas relacionales grupales en la sostenibilidad, y por tanto, en la eficacia de la militancia. Aunque se subraya que las relaciones sociales también suponen una gran satisfacción en el recorrido hasta la fecha -solidaridad, amistad, amigas para siempre- hemos percibido las ganas de revertir esta área, el deseo de profundizar más en este ámbito. De hecho, en las sesiones las dificultades que tenemos para gestionar las relaciones ha sido un elemento que ha aparecido de forma recurrente.

Al hablar de relaciones, conviene distinguir dos dimensiones: las relaciones internas, de cara adentro, y las externas, de cara afuera.

Cara adentro: emociones, sentimientos, cuidado mutuo, respeto, comprensión, aceptación... se subraya la necesidad de hacerle sitio a todo esto. Por tanto, aunque las relaciones aparecen como una fuente de gran satisfacción, parece que es un ámbito delicado y que ha tenido gran influencia entre las compañeras. En concreto, de las diferentes sesiones se desprende que ha habido personas que han sido utilizadas o instrumentalizadas, cuyas situación/condiciones no se han respetado y que ha habido dolor. Las jerarquizaciones y relaciones de poder que se crean dentro del grupo también han sido tema de conversación.

Cara afuera: se perciben dificultades para relacionarse con compañeras no organizadas y con la sociedad, en general (paisanas, vecinas, etc.): dificultades

para conocerse, entenderse y trabajar en común. De hecho, se ha señalado también la tendencia a limitarse a "relaciones entre iguales", a crear "guetos" y las dificultades de tirar abajo los muros invisibles construidos hacia la otra gente. Se ha subrayado que este aspecto es una gran fuente de frustración, tanto a nivel personal, como en el plano político. Por otro lado, esa idea de que tenemos que atraer a la gente a nuestros proyectos estaría perdiendo fuerza, se estaría repensando de otra manera, en términos de conexión. Nos parece que esto es una señal que nos habla de cambios en la manera de entender la participación

Al analizar la relación con otros grupos o agentes, nos hemos encontrado con una opinión ambivalente sobre el trabajo colectivo. Esto es, por un lado, entendemos ese trabajo como imprescindible pero, muchas veces, lo vivimos como un obstáculo. Es decir, aunque tengamos claro que la transformación es algo que conseguiremos de manera colectiva, expresamos a menudo que las iniciativas colectivas aumentan la carga de trabajo y, en algunos casos, supone dejar de lado los objetivos que tiene el grupo.

F) PROFESIONALIZACIÓN Y ESTRUCTURA-INSTITUCIÓN

Hemos detectado que la profesionalización de la militancia es un hecho que genera dudas y debates, al menos en algunos colectivos. Las diferentes opiniones y actitudes en torno a este tema nos son nuevas, algunos agentes sociales hayan optado por liberar a personas (hacerlas permanentes), mientras que otros descartan esa vía. Creemos que amabas posiciones tiene un largo recorrido, en el cual han ido apareciendo debates, dudas, desajustes y fenómenos nuevos.

Además, situaciones inicialmente parecidas pueden dar lugar a escenarios muy diversos, pueden vivirse diferentes maneras. Cuando un grupo opta por tener liberadas puede suceder que el resto del colectivo (o algunas de sus integrantes) delegue y se deje todo en manos de la(s) liberada(s) o podría ser también que las liberadas no cumpliesen con lo que se espera de ellas. En resumen, que suceden diferentes choques entre la militancia y la liberación o profesionalización. En general, parece que son situaciones que se retroalimentan, generando así un círculo vicioso.

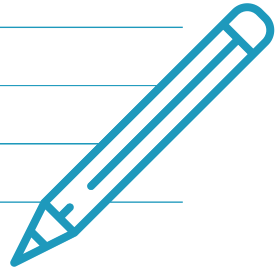
Diferentes choques entre militancia y liberación

En algunos casos los desequilibrios entre el trabajo pagado y el voluntario son evidentes. ¿Cuál adquiere más peso? ¿Qué tipo de repercusión tiene el sentido que se le da a los distintos tipos de aportaciones y cómo incide la dedicación? ¿Qué tipo de transformaciones se han originado con la introducción de estas militancias que también son empleo? ¿Qué repercusiones puede tener que la militancia se convierta en empleo? En definitiva, concluimos que los problemas propios de los modelos organizativos que combinan la participación sociopolítica remunerada y la no remunerada son diversos.

Por otro lado, los largos recorridos de algunos colectivos (no son pocos entre nosotras los agentes sociales que hoy en día tienen 10, 15, 20, 25 años) han creado han originado ese fenómeno, y las dudas al respecto, que hemos denominado "Estructura Institución". No es una cuestión referida a las instituciones públicas, sino que tiene que ver con la posibilidad de que los propios agentes sociales se conviertan en instituciones. Así, por ejemplo, puede suceder que algunas maneras de hacer, algunos puntos de inflexión se hayan convertido en rituales y no se pongan en cuestión. En ocasiones puede llegar a ocurrir que la organización se convierta en un fin en si misma, o que el peso de la organización, en lugar de incentivar el potencial de la militancia política, la apague, ya sea creando presiones y sentimientos incómodos entre las compañeras, robándole sitio a la redefinición del sentido de la militancia...

Un recorrido de largos años puede convertir la estructura del grupo en "institución"

En nuestra opinión, si tuviésemos en cuenta eso que hemos llamado micropolíticas, si las implementásemos adecuadamente, pondríamos en duda tanto los procesos de conversión de la participación socio-política remunerada en simple empleo, como de la estructura del agente en Institución.







NUESTRA MIRADA:
Desde dónde hemos mirado y en qué nos hemos fijado





INTRODUCCIÓN

Ya hemos dado cuenta de lo variado de los temas que aparecieron en las sesiones organizadas para hablar sobre activismo político. En efecto, a partir de nuestras primeras conclusiones, podríamos haber profundizado sobre muy diferentes aspectos. Ante la imposibilidad de trabajar sobre todos ellos, decidimos poner especial atención a uno de los temas, los vínculos entre los modos de funcionar y entender la vida colectiva y el activismo, y desarrollarlo. Se trata de una elección política, para nada neutral, cuyo objetivo es contribuir al debate sin vocación de juzgar. Pero ¿por qué priorizar la mirada hacia el interior del grupo?

La activación y la organización política ha sido una de las preocupaciones política de los movimientos sociales y, en la actualidad también, es tarea de los colectivos el desarrollar una organización acorde con los objetivos políticos propios. En última instancia, los movimientos populares son seres vivos que se nutren de personas y, por tanto, encontrar un funcionamiento grupal adecuado y eficaz que alimente el compromiso personal, garantice la horizontalidad interna y cuide las relaciones y las maneras de trabajar entre colectivos es una cuestión que no puede relegarse a un segundo plano

Más allá de motivaciones político-ideológicas, también hay necesidades personales básicas que satisfacemos a través de nuestra militancia: sentirnos parte de un grupo o identificarnos, la aceptación social, sentirse útil, ser creativa, socializarse... Por eso, además del grado de consecución de los objetivos políticos, el nivel de calidad de nuestra militancia estará completamente relacionado con la dinámica y la vida del grupo, convirtiéndose éstos en elementos decisivos para la continuidad de la propia militancia. El ambiente dentro del grupo, las relaciones y las maneras de funcionar también son políticos, por eso, politizar estos aspectos tendrá efectos en el bienestar y en la eficacia de las militantes y del grupo. A esto le llamamos micropolíticas de los grupos.

Las micropolíticas de grupo tienen que ver tanto con el bienestar como con la eficacia de las militantes y del grupo

De hecho, cuando preguntamos a alguien "¿Por qué dejaste de militar?", muchas veces obtenemos una respuesta más relacionada con este tipo de cuestiones que con problemas puramente ideológicos
Las relaciones que se dan entre movimientos populares e activistas no son equilibradas. Es importante que haya cierto equilibrio entre lo que el compromiso organizado exige de nosotras y la satisfacción que ello nos genera, puesto que si no la militancia no resulta sostenible. Aunque la fuente de esa

satisfacción es diferente para cada una, en general, los grupos se crean y se desarrollan bajo el paraguas de un objetivo común, pero ello no debería suponer la disolución de la individualidad ni la negación de sus sentimientos, intereses y modo deser.

Habitualmente las relaciones entre los movimientos populares y nosotras no son equilibradas

Las compañeras que queremos trabajar colectivamente estamos preocupadas por la tendencia a dejar continuamente para después la reflexión sobre cómo nos organizamos colectivamente y sobre cómo trabajamos. Creemos que es importante centrar la atención en la sostenibilidad, la salud y la eficacia, tanto de nuestros proyectos y planes como de nuestro activismo. Además de pensar qué queremos hacer, es importante reflexionar sobre cómo lo vamos a hacer, puesto que creemos que las formas, el proceso, tienen gran incidencia en los resultados.

Es importante pensar no sólo qué queremos, sino cómo lo vamos a hacer

Por último, no deberíamos perder de vista que, actuando por inercia, predomina la tendencia a reproducir y retroalimentar los patrones hegemónicos imperan.

¿Qué nos aporta la participación en colectivos? ¿Qué nos quita? ¿Cómo nos hace sentir? ¿Cómo enlazamos el compromiso que requiere el funcionamiento del grupo con el tener en cuenta y cuidar nuestra (cambiante) situación individual? ¿Cómo garantizar que se acepte la flexibilidad y la diversidad del colectivo y, a la vez, de las activistas sin imponer un modelo de militancia concreto? ¿Cómo organizar la relación entre modos diferentes de participación? ¿Cómo mantener una actitud abierta y flexible para poder conectar con más gente?

Apostar por trabajar todas estas cuestiones es todo un reto. No obstante, al igual que se dan transformaciones en la sociedad, los modelos de participación política y de militancia cambian y, con ellos, también los movimientos populares. Esto no pretende ser una invitación a romper totalmente con los modelos del pasado, no partimos de cero sino que contamos con el capital de la experiencia acumulada y podemos convertir el escarmiento en nuestra herramienta, sin perder de vista los claroscuros identificados. Así pues, esto no es más que una invitación a una relectura crítica.





LA CONCEPCIÓN DE LA MILITANCIA

La definición

En primer lugar, y teniendo en cuenta que el lenguaje es performativo, comenzamos poniendo en cuestión el propio concepto de "militancia". A pesar de que le hemos dado muchas vueltas no hemos sido capaces de proponer una palabra alternativa, pero estamos seguras de que la capacidad creativa de los movimientos populares la creará algún día.

Deseo de repensar la palabra "militancia"

Por militancia, activismo político o participación política entendemos el participar de forma colectiva en el intento de transformación del entorno, ya sea cercano o lejano, ya sea a nivel particular o general. Entendemos que esto implica soñar con otros futuros posibles.

Por tanto, la militancia también es ver, sentir y repensar -más allá del y de lo presente- la vida, las relaciones personales, la familia, la pareja, a una misma, el barrio, el pueblo, la comunidad, el territorio o el mundo actualmente establecidos. Es decir, la militancia no está obligatoriamente vinculada a la pertenencia a un colectivo, ni tampoco necesariamente a un espacio-tiempo concreto. La militancia puede adquirir diferentes formas dependiendo del momento: según los modelos y modos de participación política imperantes y/o según los ciclos de vida de cada persona, la participación en ese proyecto colectivo podrá adquirir formas, emociones, sentimientos, espiritualidades, éticas, colores o intensidades diferentes.

Los significados de la participación política son diversos

Por otro lado, teniendo en cuenta que cada una de nosotras es única y, por tanto, somos plurales y que nuestra implicación en los proyectos políticos está atravesada tanto por elementos compartidos como personales, la manera de entender, vivir y construir esos proyectos también será diversa.

La manera de desarrollar el activismo depende de las ganas y las condiciones y cada persona define la militancia de un modo propio.

En este sentido, proponemos entender la tan mencionada militancia de 24 horas como una modo de vida y no tanto como disponibilidad, dotando así de contenido al lema "vivir de la lucha".

La identidad de las personas no es unilateral y quienes militamos combinamos esta actividad con otras facetas de nuestra vida.

Al fin y al cabo, el activismo político está ligado a la voluntad y las personas tenemos la tendencia, lógica y humana, a estar y "quedarnos" en los espacios que nos satisfacen y alejarnos de los que no lo hacen. Las claves de la satisfacción no son generalizables, sino que están vinculadas a los sentimientos y las reflexiones propias.

Los valores emancipadores y anticipatorios

Eficaz, correcta, saludable, sostenible, humana, liberadora... muchos son los apellidos que vinculamos con y añadimos a la militancia. Pero cuando nos sumergimos en el trabajo diario, cada cual en lo suyo y queriendo incidir en la transformación que todas tenemos por objetivo, ¿quién no se ha empecinado con los resultados perdiendo de vista la importancia del proceso? ¿Quién no ha caído en la tentación de asociar lo eficaz, sólo con la rapidez y las tareas de cara al exterior? Entonces, ¿qué opinamos de lograr objetivos liberadores de modos no tan liberadores y, a veces, incluso opresores? ¿Tiene cabida que colectivos que reivindican una sociedad feminista trabajen sin medios para valorar de manera crítica y superar las asimetrías de género que se dan en sus propios funcionamientos? ¿Tiene cabida trabajar a favor de una sociedad horizontal con funcionamientos verticales?

El camino también es objetivo

No seremos nosotras quienes reivindiquemos la persona, la militante y las maneras de organizarse perfectas. Sabemos que las personas, las militantes y los colectivos, con nuestros defectos y virtudes, estamos en un proceso de transformación infinito y que siempre tendremos algo que mejorar.

Nuestra intención es hacer una reflexión en torno a la palabra "eficacia". ¿Acaso no es eficaz empezar a vivir desde hoy según los valores que le suponemos a la vida y al mundo que soñamos, o al menos tratar de poner los medios para hacerlo? ¿Acaso no es eficaz empezar a actuar con valores fuera de las lógicas capitalistas, heteropatriarcales y coloniales? ¿Y conseguir que cada persona, militante y experiencia organizada sean espacios libres donde anticipar aquello que soñamos alejándonos de este modelo de podredumbre? ¿No es eficaz parir desde hoy nuevas éticas, nuevas maneras de entender y hacer política? ¿Y construir de antemano ese mundo en el que queremos vivir?

Otra concepción sobre la eficacia: construir lo que deseamos desde el ahora

En conclusión, queremos dirigirnos hacia un modelo de militancia que abandone las subordinaciones que se establecen por cuestiones de sexo, género, edad, estatus económico, identidad étnico-cultural, opción sexual, idioma o cualquier otro motivo. Y, para ello, tenemos que comenzar desde hoy con prácticas contra-hegemónicas, para que el modelo que deseamos germine en nuestras prácticas diarias.

Como ya hemos mencionado, la tendencia -aunque sea inconsciente- nos lleva a repetir los modelos hegemónicos, a no ser que haya tensiones personales y/o colectivas al respecto. Por tanto, nuestra propuesta es la de entender y vivir los espacios del activismo político como espacios de transición entre este mundo y el nuevo. Haciendo especial hincapié en identificar y eliminar los elementos que retro-alimentan el sistema sexo-género actual, aferrándonos al continuo ejercicio de crear nuevas relaciones.

La creación y la diversión

Así todo, innumerables veces la tendencia a contraponer la militancia y la eficacia con el placer y el pasárselo bien nos atrapa inadvertidamente. Reírse, jugar, tocarse, conocerse, la música, el baile... son granos de arena coloridos y con incidencia tanto en la transformación de las subjetividades de las militantes y las integrantes de la sociedad, como en la cohesión y formación del grupo.

Los espacios militantes son plurales y la propia militancia no es, a la postre, más que un proceso creador. Condiciones como el respeto, el conocimiento mutuo, el compañerismo, la diversidad, la comprensión, el estar a gusto y la aceptación son elementos imprescindibles para que esos procesos de creación tengan lugar y nos enriquezcan. No nos referimos únicamente a procesos de creación artística escénica, musical, artesanal o plástica, ¿acaso una asamblea no puede ser también una obra de arte?

La militancia también es un proceso de creación

La diversidad

Hay mil maneras de ser, vivir, sentir, estar, pensar y hacer. Trabajar bajo el paraguas del mismo objetivo no tiene por qué suponer la pérdida de esa di-

versidad, la uniformización o la homogeneización. Cada una de nosotras nos acercamos a los proyectos desde diferentes estados físicos, horarios, modos de expresión, aficiones, intereses, dudas y pasiones. La construcción de lo común tendría que tener la capacidad de recoger esa diversidad y no la tentación de trabajar al amparo de la "normalidad" de las mayorías. ¿Cuántas veces hemos repetido la frase "eso no es de nuestro estilo"?

Cuando hablamos de diversidad, hablamos de diversidad interna y externa, es decir, hablamos tanto de los espacios de trabajo que conformamos las compañeras y sus funcionamientos, como de la sociedad a la que se dirige nuestras prácticas. Las dinámicas internas y externas, al igual que cada una de nosotras, estarán condicionadas por las relaciones de poder que atraviesan la sociedad: los hombres por encima de las mujeres, las negras por debajo de las blancas, las casadas por encima de las solteras, quienes tienen una posición socio-económica alta por encima de aquéllas cuya posición es baja, las escolarizadas por encima de la no escolarizadas, las jóvenes por debajo de las adultas, las autóctonas por encima de las foráneas, las de complexión fuerte por encima de las escuálidas, las urbanitas por encima de las aldeanas, las racionales y frías por encima de las sentimentales y ardientes, quienes entran en los cánones oficiales de belleza por encima de las que no... Por tanto, es imposible obviar que, según el lugar que cada una ocupemos en esa estructura, tenderemos a no ver, ni valorar, ni tener en cuenta a aquéllas que están por debajo de nosotras. Es decir, que correremos el riesgo de no percibir la diversidad que nos rodea, porque no repararemos en todas las personas que nos rodean y, en esa ceguera, las trataremos con valores y formas que consideramos universales pero que no lo son.

Si no aceptamos que somos diferentes corremos el riesgo de convertir la diversidad en desequilibrio

Aceptar la diversidad implica cuestionar el modo hegemónico para lograr la eficacia (que alimenta las asimetrías y está basado en lógicas mercantilistas, heteropatriarcales y coloniales). Y consecuentemente, nos a entender la eficacia de forma novedosa y construida desde la diversidad.

La militancia digital

Para terminar, querríamos hacer referencia a un ámbito sobre el que no vamos a profundizar en este trabajo. Hablamos de de la participación digital en clave de transformación social y política, un fenómeno que se ha ido fortale-

ciendo en estos últimos años.

Estas últimas décadas, el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, especialmente la llamada web 2.0, ha posibilitado la creación de diferentes formas y perfiles de participación política. Hemos pasado, o estamos pasando, de entender la información y la comunicación como un acto "unidireccional" a otorgarle a cada unidad comunicativa la función, no sólo receptiva, sino también de emisión. Esto tiene que ver (y no es baladí) con nuestras maneras de entender la participación y la política, y por supuesto, con la manera de situar en el mapa social nuestra militancia y nuestra identidad política.

En este trabajo hemos reflexionado sobre la militancia, pero no hemos podido profundizar tanto como hubiésemos querido en el tema de la militancia digital. ¿Quién es la militante digital? ¿Quién se mueve únicamente en las redes digitales? ¿No tienen todas las militancias actuales algo de digitales? ¿Las tentativas de organizarnos en red (tema debatido en las últimas décadas en diversos movimientos sociales) qué consecuencias tienen al definir e imaginar a la propia militante? ¿Quiénes son los sujetos que quedan fuera de la imagen de la militante digital?

Traemos aquí alguna de las cuestiones que hemos aprendido al trabajar, brevemente, sobre este y a partir de la propia experiencia con las redes digitales. Así, entre las cuestiones que podemos asociar con este tipo de militancia estarían la dificultad para definir y delimitar los tiempos de militancia (llevamos muchos aparatos encima durante el día), la presión de estar conectada todo el día, el encontrarnos con gente que está más allá de nuestras fronteras ideológicas (con sus beneficios y dificultades), la presión de ser constantemente "alguien" en las redes, toparnos con las asimetrías de poder y los centralismos dentro de la red...

Problemas asociados a la militancia digital

Desenredar los nudos que ponen sobre la mesa todas estas experiencias no debería crear un debate "aparte", pero sí un trabajo específico; para cuando se haya publicado este libro que tienes entre manos sólo habremos dado los primeros pasos en esta tarea. Creemos que es un tema que propicia la reflexión y no queríamos dejar de hacer referencia a las claves mencionadas que, junto con muchas otras, de manera desordenada, caótica y bella, han aparecido en nuestros talleres.

EL CUIDADO DE LAS COMPAÑERAS Y DEL GRUPO

A pesar de que trabajar la afectividad sea una manera de humanizar nuestras relaciones políticas, no le prestamos la suficiente atención. Nos empecinamos en tener la razón y en organizar un montón de actos y acciones, dando prioridad a los resultados a costa del proceso, y olvidando en el camino las emociones y los sentimientos. Estas situaciones generan habitualmente malestar, falta de unidad y de cohesión, nos hacen perder las ganas de estar con el resto de compañeras con las que trabajamos, luchamos, construimos y crecemos.

Tenemos que dar prioridad al trabajo de las emociones

Pero cuando analizamos las razones por las que cada una de nosotras empezamos a participar en un proyecto colectivo, ¿con qué nos encontramos? ¿Son razones ligadas exclusivamente a la conciencia y la racionalidad o aparecen otro tipo de factores? Cada cual llega con su historia, su lenguaje, su cultura, su aprendizaje, sus miedos, sus deseos y sentimientos. Y estos no son del todo privados o individuales, puesto que tienen relación con factores familiares, económicos, sociales y un largo etcétera.

En consecuencia, los espacios personal, organizativo y estructural son espacios que están interconectados y en interacción. Y es por esto que entendemos que la micropolítica de los colectivos es un tema prioritario. Dicho de otro modo, la frustración, los conflictos, las relaciones de poder, la afinidad, la solidaridad, la afectividad, la comprensión, las ganas, las decisiones y la gestión del propio grupo son cuestiones de vital importancia. Así mismo, no puede dejarse este ejercicio en manos de la simple voluntad. Lo que os queremos proponer es dotarnos, tanto personal como colectivamente, de herramientas y medios que nos permitan trabajar estas cuestiones, para poder así crear nuevas formas de relacionarnos con nosotras mismas y de trabajar en grupo.

Apostar por trabajar la micropolítica de los colectivos

De hecho, uno de los recursos básicos para empezar a trabajar son las ganas, la motivación, esto es algo que, en nuestra opinión, se puede y se debe alimentar. En consecuencia, de vez en cuando tenemos que revisar los objetivos del grupo y darnos cuenta de los peligros que conlleva alejarnos de las bases del colectivo. No estaría demás dedicar una especial atención al funcionamiento interno de los grupos, tanto al aspecto socio-emocional como al relacional, posibilitando momentos, espacios y herramientas para ello. Porque las personas, además de pensar, somos cuerpos que también

sienten, “senti-cuerpo-pensantes” como dicen en Latinoamérica. En ese sentido, el autocuidado y el cuidado mutuo no son cuestiones de la esfera privada, sino que se nos vuelve condición para una práctica política eficaz, esto es, para adquirir destrezas que nos ayuden a desarrollar la capacidad de gestionar situaciones variopintas.

El cuidado mutuo no es una cuestión de la esfera privada

Por eso, es importante ser conscientes de la presión que ejercemos cada una de nosotras sobre nosotras mismas, la que ejerce el grupo sobre cada cual, la que cual ejerce sobre el grupo, así como de la que se ejerce desde fuera sobre el grupo. Proponemos que, así como hacemos hueco y trabajamos otras incapacidades, frustraciones, enfados e inquietudes, a éstas también les dediquemos un tiempo y un espacio. Se trataría de hacer sitio a la crítica integral y a la permanente revisión de las motivaciones y los intereses de cada cual.

Por tanto, la situación anímica y física puntual de cada una, eso a lo que llamamos meteorología, es un elemento importante en el día a día del grupo. Resulta un ejercicio saludable poner atención, cuando nos encontramos en una asamblea o en una reunión, incluso en un acto en la calle, en cómo llegamos ese día allí. ¿Venimos con ganas? ¿Estamos cansadas? ¿Cuál es la meteorología o la situación de nuestro cuerpo-cabeza-corazón? Ese intercambio de información puede modificar nuestras expectativas con respecto a la acción o reunión, puede regular la actitud o los cuidados que hay que mantener ese, contribuyendo tanto a la eficacia como a la satisfacción con respecto a la misma.

¿Cómo hemos llegado al acto, reunión, asamblea? ¿Cómo estamos?





LA CONCEPCIÓN DEL PODER

La sociedad capitalista, racista y heteropatriarcal es una construcción social compuesta por diferentes estructuras de poder que se retroalimentan entre sí: élites económicas, estados, la hegemonía social, económica y política del hombre blanco... En esencia, esta estructura social se ha basado y se basa en la explotación de las mujeres, la naturaleza, los otros pueblos; en definitiva, en la explotación de unos seres humanos por otros.

Por todo ello, entendemos que reflexionar sobre el poder es imprescindible y enriquecedor.

El poder es un concepto complejo, una palabra que utilizamos continuamente, y que se entiende de maneras muy diversas.

Diferentes maneras de entender el poder

Existe una corriente, bastante extendida, que entiende el poder como una característica que "se posee" (o no). Esta visión otorga al poder un carácter limitado y estático. Es decir, que el poder lo tienes o no, eres opresora u oprimida. Además, desde esta perspectiva para alcanzar el poder es necesario arrebatárselo a alguien.

El poder se tiene o no se tiene

Pero ¿acaso la cuestión del poder es así de simple? ¿El poder es algo ajeno a nosotras? ¿Quiénes somos oprimidas, no somos también opresoras?

Si definiésemos el poder como la capacidad de influir con nuestros actos en los actos de otras personas, observaríamos que en la vida interna de los colectivos coexisten diferentes tipos de influencia. El poder así entendido, como un conjunto de relaciones para influir (o no) en el resto, nos coloca en otro espacio de reflexión. De esta manera el poder sería un elemento dinámico, que entra en juego en nuestras relaciones, más que una característica estática que se tiene o no se tiene. Y puesto que interviene en nuestras relaciones, estará en circulación, pasará por las manos de todas, tanto de las opresoras como de las oprimidas. "Le pouvoir es rapport de force ou plutot tout rapport de force es rapport de pouvoir"[1].

El poder está en circulación, en las prácticas relacionales de todas las personas

1. Traducción: "El poder es relación de fuerzas, es más, toda relación de fuerzas es relación de poder" DELEUZE, GILLES, Foucault, Paris, Minuit, 1986, p. 77 [ed. Cast.: Foucault, Barcelona, Paidós, 1988

¿Cómo y dónde se crea el poder? ¿Cómo funciona? ¿Hasta qué punto es el resultado de una construcción colectiva? ¿Acaso no hemos participado todas (en mayor o menor medida) en esa construcción? Así las cosas entendemos las relaciones de poder son dinámicas, atraviesan la vida de los grupos y no pueden dejarse en manos de unas pocas personas. Las relaciones de poder, por tanto, se construyen a partir de un complejo sistema de obediencias, órdenes, acciones y resistencias.

En los grupos el poder suele recaer en unas pocas manos y es conveniente saber gestionarlo

Entonces, en lugar de hablar de poder, deberíamos hablar de relaciones de poder...

¿Qué relación tiene todo esto con la vida interna y externa de nuestros colectivos? En primer lugar, es imprescindible plantearse y ser consciente de que en la vida colectiva se crean relaciones de poder. Por lo general, aunque no sea de manera consciente ni explícita, lo sabemos por lo que vivimos y sentimos.

El segundo paso, sería mostrar una voluntad clara para gestionar esta situación. ¿Y cómo hacerlo? La manera de entender el poder influirá considerablemente en ello. De hecho, hasta ahora, y que nosotras sepamos, han predominado las siguientes dos actitudes para gestionar las asimetrías de poder:

1. El querer hacer desaparecer las asimetrías de poder entre las compañeras, la búsqueda de la simetría perfecta. Desde este planteamiento, se entiende que el poder tiene un sentido negativo y, por ello, negar o salirse de la norma de la simetría es castigado. Se pone límites a aquellas personas que "detentan" el poder y se les facilita el camino a aquellas que menos poder tienen.

2. El intentar establecer los medios para, de manera progresiva, hacer desaparecer las asimetrías de poder y construir la igualdad. En este caso, el poder se entiende como construcción social, como resultado de un sistema social jerárquico en el que se carece de igualdad. En este sentido, para avanzar en el camino hacia la igualdad, se tiende a la uniformización de las capacidades, posiciones y posibilidades.

Tanto en un caso como en otro, y a pesar de tratarse de posiciones muy diferentes, el poder se entiende como objeto; objeto fuera de nosotras que

podemos tocar, coger, repartir. En la primera actitud prevalece limitarlo, en la segunda apropiarse de él. Pero, en el fondo, responden a la misma lógica. Y las dos entienden el poder de manera negativa.

Pero existe, entendiendo el poder de manera positiva, una tercera actitud que convierte el poder en liberador y constructivo. Asumiendo como punto de partida que las relaciones de poder existen, esta aboga por valerse de ellas. Del mismo modo que las relaciones de poder pueden ser opresivas, subraya que también pueden ser constructivas. Muestra de ello son las “escuelas de empoderamiento” creadas por el movimiento feminista.

Podemos entender el poder como un cúmulo de aptitudes y competencias que contribuyen a nuestra capacitación y aprendizaje

Queremos subrayar la aportación teórica y práctica que ha hecho el movimiento feminista sobre el poder y las relaciones de poder. Este movimiento ha profundizado en la complejidad de la del poder. Además de evidenciar que las opresiones no se dan en una sola dirección, rompió con la idea de que las líneas de opresión son caminos paralelos, que no se tocan ni se cruzan entre sí. Analizar las opresiones desde una perspectiva interseccional posibilita, por un lado, comprender y pensar el poder como un elemento que se crea y alimenta en diferentes direcciones (no sólo de arriba abajo) y, por otro, entender las opresiones como sistemas corporeizados que se entrecruzan y retroalimentan.

Aunque las tres actitudes derivadas de estas dos perspectivas (el poder como objeto negativo que se tiene y el poder como conjunto de relaciones que se practica) puedan parecer a simple vista contrapuestas, creemos que pueden coexistir. Es decir, que los grupos según sus objetivos, un mismo grupo puede desarrollar estrategias de gestión de sus relaciones de poder derivadas de una u otra visiónr.

En resumen, esta es nuestra propuesta para la gestión colectiva de las relaciones de poder dentro de los grupos. Por un lado, superar las opresiones que generan las asimetrías de poder. Para ello, proponemos dar por buenas actitudes que nieguen los privilegios que otorgan estas asimetrías y que se castiguen los usos discriminatorios del poder (las primeras dos actitudes). Previamente, además de trabajar la auto-conciencia del grupo, sería recomendable reflexionar sobre el origen de esas asimetrías de poder e impulsar en el empoderamiento colectivo del grupo. Pero más allá de limitarnos a esta visión

negativa del poder, creemos que es importante priorizar a las actitudes que refuercen el poder personal y colectivo.

En nuestra opinión, mediante la gestión colectiva de las relaciones de poder, podríamos conseguir convertir la diversidad en fortaleza interna
Para trabajar este tema, aunque el recorrido histórico de la corriente a favor del empoderamiento sea el más breve, proponemos potenciar el entendimiento del poder en el sentido desarrollado por el feminismo.

El empoderamiento

Si entendemos que empoderarnos es tanto un medio como un objetivo de la participación política, la militancia y nuestro(s) colectivo(s) deberían, de por sí, contribuir a ello.

¿A qué nos referimos con empoderamiento? Es un concepto socio-político que parte de las luchas por los derechos de las personas afroamericanas y empobrecidas de EE.UU. y Latinoamérica que se gestó en los años sesenta y se ha definido de la siguiente manera:

"(..) se refiere al proceso por el que una persona va superando la situación de falta de poder. (..) Es el proceso de irse haciendo fuertes que conlleva en la mayor parte de los casos, el aumento de la autoestima y el sentimiento de verse capaces de enfrentarse a situaciones, personas, empresas que antes no entraban en sus posibilidades. En empoderamiento es un proceso de reafirmación que está encaminado a aumentar la incidencia que las acciones y decisiones pueden tener" (Del Valle, 1999). Quisiéramos subrayar que se trata de un poder que no pretende ejercerse sobre otras personas, es decir, que no aparece unido a la dominación.





REVIRTIENDO EL SISTEMA SEXO-GÉNERO EN LOS MODELOS Y ESPACIOS DE MILITANCIA

Entre las relaciones de poder asimétricas se encuentran las basadas en la construcción del sexo-género, desigualdades con profundas raíces históricas a las que queremos ofrecer una especial atención.

Ante todo, consideramos necesario tener constantemente presente que las condiciones y oportunidades para el acceso y la participación política no son las mismas para quienes somos socializadas como parte del género femenino y para quienes son designados y socializados en el género masculino.

El sistema sexo-género ha establecido la dicotomía público-privado, vinculado cada género a una de ellas. A las mujeres se nos ha encerrado durante largo tiempo en el reino de lo privada y, en consecuencia, todavía se nos hace fatigoso el acceso a lo público ya que supera esa esfera. Queremos constatar una vez más que, a pesar del reconocimiento formal de la igualdad, la materialización de la misma en lo cotidiano deja mucho que desear. Pero pongamos un ejemplo: o: ¿acaso mujeres y hombres disponemos de presupuestos de tiempo similares? Entendemos que revertir esta situación es una responsabilidad política colectiva, un trabajo que tenemos que articular tanto desde la denominada la esfera pública como desde la privada. De hecho, desde nuestros colectivos, así como desde otros espacios de nuestras vidas, podemos ayudar a revolucionar o perpetuar las relaciones afectivo-sexuales, familiares, administrativas, profesionales...

Más allá de los derechos formales, hay que revertir las condiciones de la vida cotidiana

Además, es evidente que la vida interna de nuestros colectivos (los modelos de organización y trabajo que los constituyen, la manera de distribuir el trabajo y de la toma de decisiones, por ejemplo) está atravesado por esa asimetría entre roles de género. ¿Quiénes hablan más en las reuniones? ¿Cuántas veces pensamos las mujeres en tomar o no la palabra? ¿Cuántas los hombres? ¿Quién suele hacer las tareas de tesorería? ¿Quién la comunicación externa? ¿Quién se encarga de las tareas de cuidado? ¿Quién toma acta?

En nuestros colectivos reproducimos desequilibrios de sexo-género

En conclusión, consideramos que es un campo que requiere atención y una reflexividad crítica constante. En este ejercicio de reflexión colectiva y creativa de los modelos de militancia, construir herramientas que sean nuestros útiles para materializar la igualdad de oportunidades resulta un desafío innegable,

a la vez que necesario.

Para poder transformar los roles, estereotipos y valores masculinos, todas tenemos que dar o cambiar algo. Colectivamente, tenemos que identificar y analizar en concreto los desequilibrios que el sistema sexo-género genera en la práctica cotidiana. Para ello, y teniendo en cuenta las propuestas del movimiento feminista, consideramos imprescindible crear espacios cómodos para profundizar en las actitudes sexistas visibles y encubiertas, así como crear herramientas que nos permitan trabajarlas. En todo caso, no podemos perder de vista que existen realidades y necesidades diferentes y que las propuestas de trabajo tienen que ajustarse a ellas. En efecto, hay espacios donde hay predisposición y ganas de trabajar estos temas y, otros donde no hay conciencia sobre este tipo de desigualdades.

En definitiva, entendemos que es imprescindible abrir nuevos caminos para la revisión de los valores sexistas dominantes en los modelos de militancia; es decir, tomar consciencia del origen de estos desequilibrios y proponer modos de hacer y herramientas que posibiliten el trabajar de otra manera.





EL MODO DE ORGANIZARSE Y DE TRABAJAR

El modo de organizarse y trabajar, además de ser una herramienta imprescindible para la consecución de los objetivos de cualquier colectivo, también debe ser un medio para impulsar el empoderamiento de las integrantes del grupo.

Es importante tener en cuenta cómo hacemos aquello que hacemos y, en nuestra opinión, le corresponde a la organización y a la forma de trabajar asegurarse de mantener el equilibrio entre las cuestiones relativas a la vida interna del grupo y las externas.

Esta reflexión es un intento inacabado e inacabable de contribuir a la reflexión acerca de "cómo lo hacemos". Por tanto, en este apartado pondremos sobre la mesa, sobre todo, claves con respecto a los modos de organizarse y de trabajar.

Del yo al nosotras

Como hemos dicho, los grupos realizan tareas vinculadas a sus objetivos de cara afuera. Para cumplir esas tareas, suelen establecerse maneras de organización y trabajo que otorgan valor al colectivo, es decir, al nosotras. Introduzcamos pues, en esta reflexión otro elemento: la persona individual, el yo.

Cuando hablamos del yo hablamos de maneras de ser, saberes, intereses, capacidades y subjetividades propias de cada una, es decir, de la pluralidad dentro del grupo. En nuestra opinión, el reto consiste en construir un nuevo nosotras a partir de los yoes de cada una de las compañeras que conforman el colectivo. En este sentido, preferimos las maneras de organizarse y trabajar que dan cabida e importancia al yo. De hecho, ¿los modos de organizarse y trabajar habituales dan la posibilidad de expresar todas las individualidades? En nombre del nosotras habitual ¿no estamos poniendo en valor sólo las maneras de ser, saberes, intereses, capacidades y subjetividades de unas pocas? ¿No estamos construyendo el nosotras desde la homogeneización en lugar de desde la pluralidad?

Crear un nuevo nosotras poniendo sobre la mesa todos los yos

Los modos de organizarse y trabajar son elementos complejos que pueden analizarse desde diferentes perspectivas. Con intención de ordenar la reflexión, nosotras hemos diferenciado dos aspectos principales: por un lado, la Formación y la Adquisición de habilidades y, por otro, la Estructura y el

Funcionamiento.

La Formación y la Adquisición de habilidades

El punto de partida para la formación y la adquisición de habilidades es poner en valor los saberes y capacidades de todas las compañeras. A día de hoy, no siempre somos capaces de poner en valor todos los saberes y capacidades del grupo. Sobre todo, suelen ser aquéllas asociadas al género masculino (hablar en público, capacidad de coordinación, nuevas tecnologías...) y tratamos de funcionar según ese modelo. No se les suele dejar espacio a los saberes y capacidades relacionados con lo femenino u a otros, a pesar de que éstos son imprescindibles para la supervivencia y el funcionamiento diario del colectivo. Por lo general, le otorgamos poca importancia al hecho de trabajar las relaciones personales dentro del grupo.

¿Qué saberes y capacidades se valoran?

En esta reflexión, proponemos pensar sobre la construcción de herramientas para el intercambio y la colectivización de todos los conocimientos y capacidades: hacer nuestra la capacidad de hablar en público, aprender sobre nuevas tecnologías... pero también sobre tesorería, dinamización y metodologías o trabajos de limpieza y organización. Como no son pocos los conocimientos y las habilidades que necesitamos para la vida colectiva y militante proponemos que la sea multidimensional. En este sentido, trabajar la paciencia, la prudencia, la empatía, la gestión de las emociones o la capacidad de escuchar deberían incluirse en la formación.

Al mismo tiempo, la formación es un proceso continuo que se puede abordar con medios directos yexplícitos, pero que se desarrolla también de manera inadvertida o informal. Es importante darse cuenta de esto y poner medios para formalizar la transmisión de todos los conocimientos.

La formación tiene que ser multidimensional, además de perfeccionar las tareas organizativas, también es importante la gestión de las emociones

La estructura y el funcionamiento

El nivel de reparto de la capacidad de incidir en la vida interna de un colectivo refleja el nivel de horizontalidad del mismo. Esto es, si la capacidad de incidir (el poder) está repartida entre muchas de las integrantes del colectivo pode-

mos decir que éste tiene una estructura y un funcionamiento horizontal y, si la detentan unas pocas, estaremos ante una estructura y un funcionamiento vertical.

En este sentido, entendemos que reflexionar sobre la horizontalidad y desarrollarla paso a paso es un acto imprescindible. ¿Les damos la misma importancia a diferentes maneras de pensar? ¿Qué peso adquieren las maneras de ser y los roles de cada integrante? ¿Qué espacio se le deja a la autonomía y la libertad de cada una? ¿Qué peso tiene el nivel de entrega de cada compañera? ¿Quién da más, tiene más derecho a decidir?

Se suele decir que las estructuras horizontales son modelos igualitarios. Por ejemplo, sentarnos en círculo nos iguala, ¿pero es así en la práctica? En definitiva, el punto de partida de cada integrante sentada en el círculo es diferente y es habitual que sus opiniones no tengan el mismo valor o peso. Se suele entender que el trabajo asambleario es horizontal pero, si no tomamos medidas, en este modelo de estructura también se reproducen las opresiones y asimetrías de poder del modelo social imperante. Fomentar la horizontalidad implica pensar y profundizar en todo ello.

Para intentar remediar las situaciones de desigualdad, en algunos colectivos se ha asignado a todas las personas el mismo rol, función y tareas. Otros, en cambio, han profundizado en la especialización pero proponiendo como contra-medida la obligatoria colectivización del conocimiento, para tratar así de evitar el escalonamiento del poder que puede derivarse de la misma. Como hemos podido ver en el apartado sobre la concepción del poder, dependiendo de cómo entendamos las asimetrías de poder y sus orígenes adoptaremos unas u otras estrategias. Aun así, haya o no especialización de tareas, no podemos olvidar que en todos los colectivos hay trabajos que hacer obligatoriamente (por ejemplo, las tareas de limpieza).

Tenemos que analizar las asimetrías de poder que puede crear la especialización

El tema de las liberaciones está estrechamente relacionado con esta cuestión. Por otro lado, las dudas y los conflictos sobre este tema tienen diferentes y diversos puntos de partida y casuísticas: cuando se delega y deja todo en manos de las liberadas, cuando las liberadas adquieren altas cotas de poder, cuando las liberadas entienden su trabajo como simple empleo en lugar de como militancia remunerada, etc. Aunque los debates sobre la liberación no son nuevos, durante los últimos años han aflorado matices, dudas, desajustes

y fenómenos nuevos. En nuestra opinión, los colectivos que estamos a favor de las liberaciones tenemos que hacer una revisión continua sobre el tema. En todo caso, y por lo que a la implementación de la horizontalidad se refiere, éste es un tema que no podemos dejar de lado.

Es conveniente revisar continuamente el tema de las liberaciones

Los modos concretos de organización y trabajo dependerán del modelo que queramos seguir a la hora de gestionar las asimetrías de poder[1]. Así todo, en la base de todos estos modelos de organización entendemos que tendría que estar la igualdad de oportunidades, de modo que cualquier miembro del grupo pueda desempeñar todos y cada uno de los roles, funciones y tareas.

Llegadas a este punto no podemos dejar de hacer referencia a las personas "imprescindibles" y las "prescindibles". Esto es, ¿somos todas "imprescindibles" o somos todas "prescindibles"? Nuestra propuesta es, a sabiendas de que nadie es "imprescindible", trabajar como si todas fuésemos "prescindibles".

Si entendemos cómo se materializa el poder en la organización de nuestros colectivos y desarrollamos una auto-conciencia sobre ello, ya habremos dado el primer paso. Después, es imprescindible pensar y concretar qué podemos hacer para que nadie monopolice ese poder y para que se reparta. Para saber más sobre estas cuestiones, os recomendamos leer la reflexión realizada por el grupo que ha trabajado las herramientas para desarrollar la horizontalidad interna.[2]

Por último, os invitamos a fijaros en las maneras en las que tomamos las decisiones. Sin duda, aparte del espacio en el que se toman las decisiones, tenemos que cuidar en qué condiciones se toman, cuestión estrechamente unida al funcionamiento interno.

¿Hemos tenido todas la misma información? ¿Hemos tenido todas la oportunidad de expresar nuestra opinión o hemos decidido atendiendo a la opinión de unas pocas? ¿Qué significan los silencios de quienes callan? ¿Nos hemos tomado el tiempo necesario para reflexionar? A la hora de tomar decisiones ¿qué criterio prevalece, la cohesión del grupo o la inmediatez? ¿Entendemos por decidir acatar la "verdad" de algunas de las integrantes

1. Ver el subapartado sobre la concepción del pode
2. Ver el apartado Mirando a la horizontalidad interna

o, conscientes de que no hay “verdades absolutas”, construimos la decisión a partir de las diversas “verdades parciales”? ¿Actuamos con flexibilidad? En nuestros espacios, ¿tienen cabida las subjetividades políticas de todas las integrantes?

El cómo tomamos las decisiones es tan importante como el resultado de las mismas

No se puede negar que el tiempo condiciona la toma de decisiones. Si se quieren consensos amplios, se suele necesitar más tiempo. La cuestión radica en cómo valoramos algunos elementos. ¿A qué le damos más importancia, a la cohesión del grupo o al resultado? Si le damos más importancia a lo segundo y ello conlleva tomar decisiones por mayoría, ¿qué pasa con las opiniones de la minoría? Sabiendo que siempre existirán desacuerdos y perspectivas diferentes, hacer una gestión sincera de las mismas siempre será positivo. Pero, ¿eso cómo se hace? En nuestra opinión, en la toma de decisiones es imprescindible otorgar también espacio a las minorías para así conseguir acuerdos no discriminatorios.

En la organización y las reuniones también participan elementos invisibles (más subjetivos): la relación entre las integrantes, en qué situación llegamos a las asambleas, si hay o no tensión entre las participantes... Muchas veces no se da cabida al silencio y eso se vuelve beneficioso para aquéllas quienes tienen mayores cotas de poder. En todo caso, hay diferentes herramientas que pueden ayudarnos a gestionar el silencio: juntarse en grupos pequeños, crear ambientes de confianza... Además, no podemos olvidar que el silencio puede ser otra manera más de participar.

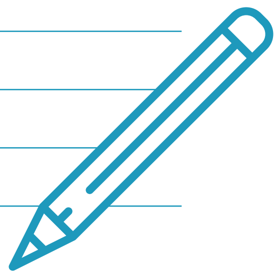
Si a la hora de tomar decisiones es imprescindible tener palabra, ¡repartamos la palabra! Las metodologías basadas en la participación pueden sernos de gran utilidad.

CONCLUSIONES

Cada una de nosotras estamos conformadas por elementos estructurales, organizativos y personales, elementos que son indivisibles y que, al entrelazarse, conforman diferentes sujetos. Tenemos como desafío abrir puertas al proceder colectivo, superando el individualismo pero sin que las personas se diluyan en el colectivo, y basando la colectividad en la diversidad de todas las compañeras. Este quehacer requiere de una actitud reflexiva, necesitamos tomarnos tiempo para la reflexión interna integral, manteniendo siempre la tensión entre dinamismo y parón. De esta manera reforzaremos tanto el sentimiento de pertenencia, la identidad, la solidaridad, la confianza en el grupo, como las ganas, la ilusión, la motivación de luchar y la vinculación que genera el trabajo colectivo. Y estas son, precisamente, las claves que han aflorado durante el análisis de los elementos positivos asociados a la militancia.

Pero mirar para dentro no sólo hace eficaz de cara al proceder interno del grupo. La profundización en las micropolíticas también influye en las relaciones externas del colectivo. De hecho, consideramos todo esto imprescindible para la construcción de sinergias tanto entre los grupos del movimiento popular, como entre estos y la sociedad. Por lo que la clave también está en analizar cómo nos acercamos a esas otras, en cómo tejemos relaciones entre iguales con movimientos y personas.

En esta reflexión hemos concluido que las respuestas a las dudas alrededor de los modelos de militancia las encontraremos en una revisión crítica de la vida interna y las prácticas políticas de los colectivos. Esto, sí o sí, nos lleva a subrayar la necesidad de mantener una mirada permanente hacia el interior, hacia dentro. Así todo, también queremos poner en valor el trabajo que hay que hacer de cara al exterior del grupo. Aun sabiendo que entre los grupos que conformamos el movimiento popular hay diferentes opiniones, nos reafirmamos en la creencia de que cada colectivo tiene que construir su propio equilibrio entre esos dos campos (trabajo cara adentro/ trabajo cara afuera).









UNA MIRADA A LA HORIZONTALIDAD INTERNA





INTRODUCCIÓN

Cualquiera que haya participado en un colectivo o movimiento popular sabe que hay cosas que mejorar en las reuniones, asambleas y, en general, en el funcionamiento interno de los colectivos. Hemos vivido prácticas muy inadecuadas y dinámicas muy desequilibradas más a menudo de lo deseado. La horizontalidad interna nos parece importante, pero, por diferentes motivos, no le dedicamos la preparación y el cuidado que se le debe.

La mera buena voluntad política no hace que la participación en reuniones y procesos de decisión sea igualitaria, o que el reparto de información, tareas y responsabilidades sea equilibrado. Son necesarias tanto la reflexión grupal como las herramientas y metodologías apropiadas. En este apartado vamos a trabajar este tema.

Los movimientos populares somos colectivos y redes compuestos por personas. Por lo tanto, es una cuestión política importante que el funcionamiento del grupo fortalezca el compromiso personal y la adhesión a la lucha colectiva (cuidar las relaciones y las maneras de trabajar)..

Al mismo tiempo, se sabe que los colectivos no son simples acumulaciones de personas. Crear grupo es trabajar la afinidad y el compañerismo a diferentes niveles; esto es, alimentar la complicidad, la cohesión interna y el compañerismo. Estos vínculos pueden considerarse consecuencia de compartir una actividad política (gracias a la espontaneidad y la improvisación) o tratarlas de un modo más consciente, profundo y cuidadoso.

Sin embargo, los malentendidos, los desencuentros y los problemas de comunicación y coordinación entre las integrantes de un colectivo también son parte de la vida de los grupos. Lo mismo ocurre en el trabajo conjunto entre colectivos o en las relaciones entre colectivos del mismo ámbito. A veces, esos malentendidos y desencuentros crean tantas tensiones que nos quitan la fuerza, la motivación y las ganas de trabajar, y generan situaciones que nos hacen sentir dolidas. Si no acertamos a dirigir esos enfados, tensiones y conflictos, se puede debilitar la cohesión de la organización, dejar en nada el trabajo entre colectivos o generar rupturas y divisiones a diferentes niveles.

Muchas veces actuamos de manera improvisada ante esas situaciones y, aunque lo hacemos con buena voluntad, no terminamos de acertar. Pensamos que hay que profundizar y mejorar algunas cosas en este ámbito: trabajar con las referencias y herramientas que hay para eludir y comunicar los malentendidos; o conocer los modos que hay para dirigir de manera más

positiva los desacuerdos y conflictos, sin crear dolor o desgaste personal o colectivo (momentos, estrategias, personas facilitadoras...).

Con todas estas intenciones y objetivos en mente, nos lanzamos a esta reflexión sobre la horizontalidad interna. El objetivo es reflexionar y, además, desarrollar algunas herramientas que ayuden a mejorar el funcionamiento interno, esto es, desarrollar herramientas materiales y digitales que puedan ser de ayuda para preparar y dinamizar reuniones, asambleas u otras actividades internas.

Por tanto, lo que vais a leer en los siguientes capítulos es la profundización de los materiales que hemos leído y debatido sobre funcionamiento interno; también materiales que nos han facilitado otros colectivos que han trabajado el tema y las conversaciones que hemos mantenido con ellos.

Por ejemplo: en la sesión que realizamos en mayo de 2013 en Astra, Gernika, compartimos diferentes experiencias con los siguientes colectivos: PARE-Deustuko Talde Feminista, las autoras del taller “gure burua zainduz” creado del escarmiento de la Asamblea Contra el TAV, Mugarik Gabe, Txatxilipurdi, Hacklab, Astra, EH Zuzenean y Joxemi Zumalabe Fundazioa. En aquella sesión además de compartir inquietudes y experiencias de cada colectivo, identificamos y discutimos algunos problemas y desafíos que tiene el funcionamiento horizontal. Aquellas reflexiones también han alimentado el desarrollo de estas páginas.





FACTORES QUE CREAN DESIGUALDADES DE PODER

Muchas veces tendemos a pensar que compartir dudas, lazos, objetivos y afinidades nos iguala, es decir, que lo que nos junta nos iguala. Pero asumir esa idea sin más, nos hace llevar a la práctica actitudes uniformizadoras que tienen que ver con la homogeneización. En consecuencia, nos hace creer que todas tenemos capacidad, peso, centralidad o poder similar para incidir en la actividad del colectivo. Pero las asimetrías de poder aparecen con frecuencia de manera oculta o implícita, y es por eso imprescindible reflexionar y profundizar sobre las asimetrías de poder que pueden aparecer en el funcionamiento interno.

La diversidad en los colectivos del movimiento popular es amplia (sexo-género, edad, experiencia, el tiempo que cada una puede dedicarle al activismo, las habilidades desarrolladas...), pero sin auto-conciencia y sin profundizar en ello, esa diversidad puede convertirse en asimetría de poder, asimetrías que son fuentes de incomprensión y conflictos. De hecho, una política liberadora o emancipadora no puede convertir la diversidad en asimetría de poder. Si queremos construir la emancipación de las personas, de los sectores sociales o de los pueblos, no podemos retroalimentar las asimetrías de poder entre nosotras.

Las integrantes de un grupo participan en colectivo desde diferentes puntos de partida. A veces convertimos esa diversidad en desequilibrio

Para poder trabajar las posibles asimetrías de poder de manera personal y colectiva, es necesario detectar y analizar las asimetrías de poder que tenemos en el funcionamiento interno:

* ¿Quiénes tienen mayor peso o centralidad en nuestro colectivo o nuestra organización? ¿Y por qué, en base a qué?

* O dicho de otro modo, ¿quiénes están en el centro de la organización y quiénes en los márgenes?

* ¿Es equilibrada la participación en las reuniones y en la toma de decisiones o unas pocas tienden a monopolizar la palabra y la centralidad?

* ¿Se atiende y escucha a todas por igual o cuando hablan algunas integrantes la atención de otras decae? ¿Se les corta más a algunas sin que reaccionen?

* ¿La distribución de las informaciones, responsabilidades y tareas es equilibrada tanto cuantitativa como cualitativamente, o las tareas que son más visibles y que tienen mayor reconocimiento (presentaciones, ruedas de prensa, acciones callejeras, charlas...) y las que son más invisibles (limpieza, orden, convocatorias, cuidados, tomar actas...) las hacen siempre las mismas?

* ¿Relajar las tensiones y expresar cómo nos sentimos son cuestiones que se dejan siempre en manos de las chicas?

* ¿Cuando hago alguna aportación a mi ritmo y estilo, * ¿Cuando hago alguna aportación a mi ritmo y estilo, se hace que la sientame hacen sentir que es una aportación importante? ¿Y se tiene en cuenta en el debate y en los procesos de decisión?

* ¿Hay unas pocas que son “imprescindibles” o “prescindibles”?

* ¿Todas nos sentimos útiles, aceptadas y reconocidas como integrantes del colectivo de manera similar?

* ¿En manos de quién está recibir y cuidar a las nuevas participantes?

* ¿Ponemos nuestra aportación y disponibilidad de manera medida al servicio del colectivo o buscamos un desmedido protagonismo y éxito dentro del colectivo (personalismos, egocentrismos...)?

De cara a un funcionamiento interno horizontal del colectivo, a una cohesión interna sana, a retroalimentar tanto la motivación de todas las integrantes como la adhesión a la lucha colectiva y también para encaminar los desacuerdos y los conflictos nos resulta necesario, como ya hemos dicho, profundizar, personal y colectivamente, en la auto-conciencia sobre los factores que crean asimetrías de poder entre nosotras. En nuestra opinión, en cualquier grupo hay factores que crean asimetrías de poder y en las reflexiones hemos identificado los siguientes:

* Sexo-género; prácticas sexistas que tenemos interiorizadas

* Edad

* Antigüedad, experiencia

* Dedicación, el tiempo que se dedica a la actividad del colectivo

* El rol que cumplimos en el colectivo: la liberada, la representante en otros niveles estructurales de la organización, la portavoz, etc.

* Los conocimientos especializados o “las expertas”

* Estudios (nivel educativo) o profesión

* Ingresos económicos o posibilidades económicas

* Etnia e idioma (occidental o no, manejarse en el idioma dominante del colectivo o no)

* Capacidad de hablar en las reuniones o ante la gente

* Estilo y manera de comunicarse: las más racionales, estables y frías son mejor valoradas. Las más pasionales, emotivas o irregulares, en cambio, son peor valoradas.

* Equilibrio psicológico y neurodivergencia

* El cuerpo (el canon estético de la belleza, diversidad funcional...)

* Tendencia sexual

Por supuesto que estos factores o características están interrelacionados y que se materializan y personalizan en cada una de nosotras en combinaciones diversas. En general, estar en el lado ventajoso de estos factores otorga un peso, un nivel de centralidad, de legitimidad, de privilegio dentro del grupo y, de ese modo, se crean asimetrías de poder entre nosotras, asimetrías a la hora de incidir en la actividad del colectivo. Hemos definido el poder como la capacidad de incidir/decidir dentro de un ecosistema de relaciones, y siempre tiene un aspecto relacional y dinámico, dependiendo de las correlaciones de fuerzas y legitimidades entre las personas.

La combinación de diferentes factores de poder conlleva adquirir privilegios y centralidad

Se crean asimetrías de poder cuando en las correlaciones y relaciones entre

integrantes se reconoce mayor legitimidad a unas que a otras para incidir en la actividad del colectivo. También cuando unas compañeras han adquirido más capacidad para ello y, en consecuencia, más peso o centralidad; es decir, están en el centro de la vida del grupo, mientras otras son más periféricas o tienen menos peso en la vida del colectivo.

Las relaciones de poder pueden ser muy autoritarias, desequilibradas o despóticas (basadas en la imposición o la obediencia ciega) o más libres y equilibradas (basadas en la autoridad compartida). De esta manera, la capacidad de incidir en el colectivo puede estar muy concentrada en unas pocas personas o muy repartida entre muchas o todas las participantes.

Consideramos funcionamiento horizontal u horizontalidad interna a que la capacidad de incidir en la actividad del colectivo esté repartida entre muchas compañeras. Y, por tanto, verticalidad o funcionamiento vertical al hecho de que unas pocas monopolicen esa capacidad, es decir, que haya pocas compañeras en el centro.

Volviendo a los factores jerarquizantes que hemos mencionado antes, cuanto más arriba estemos en esa jerarquía (si estamos en el lado ventajoso de diferentes factores) nos resulta más difícil reconocer y ser conscientes de los privilegios o ventajas que tenemos. Y si cada una no se da cuenta del peso, la centralidad y el nivel de privilegio que tiene (la posición que tiene en esa jerarquía), tampoco se dará cuenta del efecto negativo que tiene en las demás. Si negamos o no nos damos cuenta de la existencia de diferentes posiciones, utilizaremos nuestra posición frente a las demás de manera evidente (hablando más, dirigiéndonos más a algunas personas, escuchando con más atención a algunas, presentando nuestro punto de vista con prepotencia o con superioridad...) o de manera menos visible (lenguaje corporal, miradas, tonos y mediante las señales que emitimos a través de estos).

Auto-conciencia de los privilegios y ventajas de cada una

De este modo, surgen dificultades para entendernos, incomprensiones que obstaculizan la vida del colectivo, malentendidos, obstáculos para la comunicación, conflictos y también problemas de relaciones que pueden volverse crónicos. La falta de sensibilidad con respecto al nivel de ventaja de cada cual y sobre las diferencias dentro del grupo provoca no sentirse bien, inquietud, rabia y enfado en las demás, ya que toca nuestros puntos más débiles.

Además, muchas veces, se le exige a quien tiene menos poder que no se enfade, que no grite, que plantee las cosas adecuadamente, etc. Esa exigencia es a menudo privilegio de quien está en la parte superior de la jerarquía. Como visto desde arriba todas somos "iguales", hay que plantear las cosas bien, de manera correcta, si no se considera/lo consideramos algo injustificado. Y, de esa manera, solo gritan y se enfadan quienes tienen un grado de privilegio concreto.

El derecho a gritar y enfadarse también depende del nivel de poder

Los enfados y conflictos podemos entenderlos, en cambio, como oportunidades para abordar las desigualdades: profundizar en la auto-conciencia del colectivo, crear nuevos acuerdos, definir nuevos mecanismos de funcionamiento y generar posibilidades de superar algo que nos atascaba. O dicho de otro modo, puede ofrecernos la posibilidad de situarnos en el conflicto y hacer consciente y encauzar de manera más saludable algo que no teníamos en la conciencia colectiva.

Además, también tenemos que tener en cuenta que el efecto de estos factores puede ser variable de un espacio y ambiente a otro, dependiendo de lo que se valora más o menos en cada colectivo o entorno. Estar en el lado privilegiado de uno de los factores puede crear alguna incomodidad en un espacio en el que se está en resistencia y lucha contra ese factor de opresión.

Tendemos a generalizar juicios, estereotipos y rabias

Por último, concebimos el profundizar en las asimetrías de poder que crean estos factores como un proceso sin fin. Si en nuestra organización queremos crear una política emancipadora sin exclusiones y queremos asegurar la igualdad de oportunidades, tendremos que estar preparadas para la reflexión interna. Es un trabajo de emancipación, personal y colectivo, que no tiene fin.

Así entendemos el trabajo para reducir las asimetrías de poder internas:

* Identificar y ser conscientes de la amplia diversidad que tenemos en nuestra organización a través de la reflexión personal y colectiva.

* Abordar el tema de las asimetrías de poder entre todas para decidir cómo trabajar desde la diversidad.

* Reconocer con humildad las ventajas, protagonismo, peso, centralidad... que cada una tiene.

* Desarrollar una mirada y actitud consciente para equilibrar los protagonismos y las centralidades.

* Definir mecanismos para ayudar en ese equilibrio.





ESTRUCTURA Y ESPACIOS

Cuando hablamos de horizontalidad interna, es necesario reflexionar sobre la estructura y los espacios del movimiento o colectivo. En nuestras organizaciones utilizamos dos tipos de espacios - formales e informales- y nos parece importante conocer sus características para entender los peligros y beneficios que pueden generar.

La participación en espacios formales e informales tiene efecto directo en la horizontalidad

Espacio formal: llamamos espacio formal a los espacios, presenciales o virtuales, que un colectivo tiene para organizar y distribuir sus trabajos, para tomar decisiones y para coordinar las tareas: reuniones, asambleas, jornadas, etc.

Espacio informal: es el espacio en el que no tienen por qué estar todas las integrantes del colectivo, un espacio que se crea sin convocatoria formal (conversaciones de bar, conversaciones telefónicas pre- o post- reunión para intercambiar impresiones, e-mails...). Estos espacios no tienen por qué responder a unos objetivos fijados previamente y normalmente se utilizan para el intercambio de ideas, para profundizar en las relaciones grupales o para relajarnos. Sin embargo, a menudo se convierten en espacios para la discusión y el trabajo y también para hacer propuestas y tomar decisiones.

La actividad del colectivo u organización se desarrolla en estos dos espacios, y la influencia mutua es evidente. Por eso los espacios formales e informales se pueden unificar y la unión de ambos es beneficiosa para nuestra organización, si el colectivo es consciente de ello. Compartir momentos relajados y lúdicos con nuestras compañeras alimenta el conocimiento mutuo y una complicidad más completa; al mismo tiempo, puede generar una creatividad más espontánea y libre en el intercambio de ideas.

Los espacios formales e informales se pueden unificar; la unión de ambos puede ser beneficiosa si es una decisión consciente

Pero a menudo, todas las integrantes no están en esos espacios o momentos informales y eso puede dejar fuera de esa complicidad a algunas compañeras. Además quedarse fuera de esos momentos de trueque de información, de conversación y de creatividad que van a tener influencia en las decisiones del colectivo crea desequilibrios entre las integrantes.
Por tanto, para cuidar el funcionamiento horizontal interno tenemos que co-

nocer los riesgos y los beneficios que se materializan en cada espacio.

Riesgos y beneficios de los espacios formales

Frecuentemente relacionamos los espacios formales con la tendencia al centralismo y la jerarquía que de alguna manera estos generan. A medida que definimos algunos funcionamientos y ordenamientos, creamos unas exigencias y quehaceres, un centro y una periferia.

La tendencia a relacionar los espacios formales con el centralismo y la jerarquía es muy común

Por ejemplo, la persona que dinamiza una reunión puede controlar los temas o el orden y la importancia de esos temas. Por poner otro ejemplo, quien prepara las preguntas y los debates en un taller decide de qué se va a hablar y qué va a quedar a la sombra. En otras palabras, el poder de decidir de qué se va a hablar o de hacer preguntas puede ser más poderoso que el poder de responder o de debatir.

Desequilibrios que puede generar la formalidad

Pero tenemos que tener en cuenta que en todos los grupos se crean imprescindiblemente unos códigos, roles y modos de funcionar; a esto le llamamos estructura grupal. Y muchas veces, negar o no ver esta estructura sólo nos lleva a ocultarla, con los riesgos que ello conlleva. Asimismo, algunos grados de formalidad no siempre crean una estructura centralizada. Si somos conscientes de estos peligros, en una estructura formal se pueden tomar medidas para evitar la centralización y la jerarquía.

En todos los grupos se crea necesariamente una estructura, no tener estructura es una simple ilusión

En las estructuras formales las cosas están más definidas de antemano y parece que así hay menos posibilidades para crear ideas nuevas. Teniendo en cuenta este peligro, sería conveniente abrir caminos y espacios para la creatividad en los espacios formales de las estructuras. Hace tiempo que la centralización ha sido exaltada en las culturas occidentales, como si fuese la manera más eficaz para organizarse. Así todo, también se pueden conseguir resultados eficaces a través de la descentralización y la informalidad.

Centralización y eficacia no tienen porqué ir de la mano

Por último, al profundizar en los espacios de formalidad y centralización puede aparecer un peligro de otro tipo. Cuando desde fuera se ve un colectivo u organización muy estructurado, suele ser más difícil que se acerque gente nueva. En cambio, cuando una organización o colectivo se organiza en varios sub-grupos cada uno con su propio ritmo, puede ser más abierta y participativa. De hecho, en este caso el poder no está en los espacios de decisión centrales (generalmente en reuniones y asambleas), sino que está más esparcido. De esta manera, el poder suele estar más cerca de todas y también puede estar al alcance de las personas que no hablan en reuniones grandes o que no se atreven a acercarse.

Cuando un colectivo está muy estructurado suele ser más difícil acercarse

Por lo tanto, puede ser beneficioso dejar ese modo de pensar y estructurarse de otras maneras nuevas. De todos modos, esto no quiere decir que la espontaneidad y la informalidad sean las claves de la horizontalidad y que las jerarquías y asimetrías de poder queden fuera de estas. Puede ocurrir lo contrario y, para evitar las asimetrías, tenemos que ser conscientes de los peligros que tiene la informalidad.

Riesgos y beneficios de los espacios informales

Frecuentemente, relacionamos los espacios informales con la descentralización y un ambiente más libre. Quienes defienden la informalidad y la descentralización total imaginan que tenemos las mismas capacidades y potencialidades para participar. En la realidad, en cambio, las cosas son muy diferentes. En nuestra participación política no todas somos iguales y organizarnos de una manera horizontal no nos iguala.

A veces, el inconformismo, la perspectiva crítica y compartir el compañerismo ideológico/político tapa la diversidad interna y parece que lo que nos une nos iguala. Como hemos mencionado anteriormente, esto borra la conciencia de las diferencias y asimetrías que hay entre nosotras y, por lo tanto, también anula la posibilidad de profundizar en ellas; y deja al descubierto las incomprensiones, las dificultades comunicativas, el no sentirse a gusto y los conflictos.

La autonomía y la descentralización que se materializa en los espacios in-

formales puede ser buena en ciertos momentos, siempre y cuando seamos conscientes de los peligros: es necesarios ser conscientes del nivel de ventaja que cada cual tiene y ponerlo a disposición del colectivo, en lugar de ponerlo a disposición de cada una y de su éxito personal.

Como hemos mencionado anteriormente, en todos los colectivos se crea una estructura mínima y tenemos tendencia a estructurarla y formalizarla, aunque sea de manera inconsciente. El colectivo que se junta durante cierto tiempo con unos objetivos concretos crea una estructura, y la única manera de no crear una estructura es no tener relaciones.

En los espacios informales, la espontaneidad les otorga espacio y tiempo a la creatividad y a la invención. Se impone el funcionamiento espontáneo, ágil y estimulador, pero se corre el riesgo de sacar todo lo que cada cual tiene interiorizado sobre las inercias y las hegemonías de la estructura social.

Los espacios informales son apropiados para la creatividad y la invención

En consecuencia, pueden aflorar niveles de ventaja o virtudes y diferencias de poder inconscientes. ¿Cuántas veces nos ha pasado ir a una reunión y ver que lo que había que decidir estaba trabajado de antemano y que la decisión estaba dirigida o "tomada"? A veces, en un grupo diverso, los temas se profundizan fuera de los espacios formales y entre algunas/pocas personas.

Después, estas personas van a las reuniones con la decisión prácticamente tomada y plantean lo que han preparado. Como el resto no ha preparado nada con respecto al tema, no tiene mucha capacidad de respuesta. Además, suele ser muy típico en estos casos que no sea visible entre quiénes han hecho ese trabajo de cocina.

La conversación de bar post-asamblea, ¿qué consecuencias puede tener en las decisiones?

En los espacios informales la naturalidad y la espontaneidad pueden hacer aflorar lo mejor de nosotras, pero también pueden sacar a relucir nuestras partes oscuras (privilegios y ventajas de las que no somos conscientes, estereotipos excluyentes sobre las compañeras...) y, así, imponerse el liderazgo o la hegemonía de unas pocas.

El conocimiento de las normas y códigos de funcionamiento (formales e infor-

males, explícitos e implícitos) también puede generar desequilibrios de poder, si este conocimiento no está al alcance de todas las integrantes del colectivo. Las normas implícitas de funcionamiento son más comunes en las estructuras informales y quienes controlan esas normas y códigos no escritos tienen más poder.

Conocer las normas y la información son factores de poder. Las normas de los espacios informales no son "claras" y, en consecuencia, se pueden crear desequilibrios

Además de producir diferencias de poder, los códigos y conocimientos que no están escritos crean desequilibrios en las cargas de trabajo, por lo que muchas personas pueden frustrarse o "quemarse" porque solo ellas pueden realizar una tarea. Por lo tanto, compartir el conocimiento es enriquecedor en dos sentidos: porque todas podríamos discutir, cambiar y saber los códigos y las normas; y porque todas tendríamos el conocimiento y la capacidad de llevar a cabo diferentes tareas.

La incapacidad de compartir información y conocimiento puede crear cargas de trabajo desequilibradas

Por eso hay que cuidar mucho que todas sepamos las normas y códigos para funcionar y que sean susceptibles de duda y cambio. Pero, para ello, hay que explicitar las normas de funcionamiento y, seguramente, deberíamos recogerlas en algún lugar.

Por todo esto, creemos que las estructuras de los grupos deben ser explícitas y no implícitas, y las maneras y normas para tomar decisiones conocidas, abiertas, debatibles y con opción a cambiarlas. Esto no tiene por qué acabar con la estructura informal del grupo.

De hecho, normalmente no sucede así.

Sería conveniente que las estructuras fueran explícitas

Reflexionando y uniendo lo formal y lo informal

Para no repetir de manera acrítica y por pura inercia los espacios y estructuras formales e informales, nos parece importante tomarse un tiempo para hablar

del funcionamiento y de la estructura interna. De este modo, la influencia que tengan en el colectivo u organización será explícita. Sin embargo, muchas veces no se encuentra (o busca) tiempo para ello, porque los colectivos están sobre todo dirigidos a mirar y a hacer hacia el exterior. A veces, surgen resistencias y vagancias al mencionar que hay que mirar hacia dentro y hablar de estos temas. Nos parece que hay que superarlas. Creemos que es conveniente tomarse un tiempo para poder evaluar las maneras de organizarse y funcionar.

Nos resulta imprescindible la reflexión sobre los espacios formales e informales

Muchas veces andamos con prisas y tenemos que hablar, decidir y coordinar muchas cosas, pero si nos negamos a hablar del funcionamiento interno, también nos negamos a saber con qué se siente a gusto y con qué a disgusto cada integrante. Parece que es más fácil hablar de esos temas en espacios informales y con la gente más cercana. De todas maneras, creemos que hablar de ello también en los espacios formales, cuando una persona o el colectivo lo necesita, puede reforzar la cohesión de todo el grupo.

Resumiendo, nos parece mejor el funcionamiento explícito y discutido de los espacios formales para evitar los desequilibrios de poder implícitos que puede mostrar la informalidad, pero sin caer en una seriedad, rigidez y formalismo exagerados y dejando sitio para los espacios y las dinámicas informales y relajadas, para poder hacerlas complementarias.

Para ello, nos parece fundamental pensar y activar dinámicas. Por ejemplo, nos parece beneficioso trabajar previamente la metodología de las asambleas y reuniones: concretar quiénes van a ser las dinamizadoras y preparar y presentar la propuesta metodológica de antemano. De hecho, si hacemos la asamblea de manera espontánea, se puede facilitar la monopolización y hegemonía de algunas pocas personas.

Parece que turnarse los trabajos de preparación y dinamización es el planteamiento más apropiado para evitar la centralidad de las dinamizadoras (manera de plantear los debates, control del tiempo, mandar en la reunión, etc.).

Cuando repartimos las tareas de preparar y dinamizar las reuniones y al crear los roles para ello, tenemos que tener en cuenta la situación del colectivo, la cantidad de gente, los objetivos del momento, etc. De hecho, no podemos pasar de la noche a la mañana de hacer las reuniones y asambleas de ma-

nera bastante espontánea a que todo esté muy dinamizado. O dejar de lado nuestras actividades y acciones habituales y pasar a profundizar solo en el funcionamiento interno y los desequilibrios internos. Si hacemos eso, corremos el riesgo de quedarnos en los asuntos internos. La cuestión es encontrar el equilibrio, unir las tareas hacia afuera con la reflexión hacia adentro.

Como hemos dicho, aunque haya una estructura formal, siempre hay tendencia a crear estructuras informales: por ejemplo, una red de relaciones más compacta en base a la amistad, afinidad o disponibilidad, o en base a las que pueden ofrecer más tiempo y trabajo a la actividad del colectivo. El efecto de estas no tiene por qué ser negativo, es natural que se creen estas redes de relaciones y que la estructura formal y la informal se entrecrucen. Por ejemplo, en las conversaciones de bar post-reunión suelen discutirse de manera más relajada y, a veces, más creativa e interesante, ciertas cosas que en la reunión no han salido. Pero puede suceder que la información y el compañerismo se limiten a ese pequeño grupo y, a medida que la complicidad se hace más estable, tender a ser un espacio más cerrado y limitado, crear un tipo de élite. En este caso, una estructura formalizada podría ayudarnos a evitar esta tendencia y a compartir esos momentos de creatividad y complicidad entre todas las compañeras.

En la informalidad se crean complicidades

A fin de cuentas, la clave sería profundizar de manera consciente en el espacio formal e informal del grupo y no tener miedo de hablar del uno ni del otro. A sabiendas de que compartimos los espacios formales e informales, tenemos que cuidar y unir bien los dos para que se estimulen mutuamente.

CONFLICTOS

A la hora de analizar los conflictos, partimos de una afirmación que nos parece evidente: muchas iniciativas y procesos políticos interesantes se debilitan no solo por cuestiones ideológicas, estratégicas, de recursos o represivas, sino que también por problemas que surgen en las relaciones entre compañeras: por protagonismos, luchas de poder y otros tipos de disputas y conflictos que se crean entre ciertas compañeras por factores personales.

Los conflictos entre compañeras son la razón principal del fin de muchos colectivos

Del mismo modo, parece que hay que aceptar que tener necesidades, intereses o perspectivas diferentes (y a veces contrapuestas) es parte de la dimensión de las relaciones humanas. En este sentido, componemos las organizaciones personas de vivencias y recorridos diferentes y, en consecuencia, es imposible evitar los puntos de vista diferentes, los desacuerdos, las discordancias y los conflictos, ya que existen y existirán.

Los conflictos son inevitables y una oportunidad para cambiar la realidad

Es más, en lugar de hacer como si no existieran o dejarlos crecer y pudrirse (con el dolor y la pérdida de energía inútil que supone), podemos aprender a intervenir en nuestros conflictos y a encauzarlos de manera provechosa. Los conflictos pueden ser oportunidades positivas para transformar las relaciones personales y los procesos políticos en una dirección emancipadora. Sabemos que los conflictos son claves en la transformación social, pero a veces las relaciones y realidades a cambiar están mucho más cerca de lo que pensábamos, o entre compañeras que no nos esperábamos.

Por desgracia, la capacidad que tenemos de abordar los conflictos de manera positiva y beneficiosa para el colectivo es bastante limitada; por eso, tenemos que aprender y profundizar en ello. Como mencionábamos en la introducción de este apartado, normalmente nos limitamos a improvisar ante estas situaciones y, aunque a menudo las intenciones son buenas, no siempre acertamos. Cuando hablamos de aprender a intervenir en los conflictos que se crean por malentendidos, desacuerdos o problemas de comunicación y coordinación, hacemos referencia a las siguientes cuestiones:

Es imprescindible desarrollar las capacidades para abordar los conflictos

* En lugar de vivir los conflictos desde el dolor y desde las reacciones y emociones negativas que crea el desgaste personal o colectivo (rabia, enemis-

tad, soberbia, fanfarronería, miedo, odio...), vivirlos como oportunidad para la transformación emancipadora que busca nuestro compromiso militante. Como oportunidad para crear relaciones más libres y equilibradas. Como oportunidad para aprender a construir otras relaciones y realidades más sanas.

* Debemos aprender a analizar la complejidad del conflicto, a identificar las razones de fondo y las fuentes. A veces, los dolores y desacuerdos que provienen de otros ámbitos personales afectan al grupo y a la militancia política, o a la inversa, y perdemos de vista el origen del conflicto. Por eso, hay que identificar, analizar, compartir y concretar los conflictos para que el grupo se mantenga sano.

* Debemos aprender a encontrar soluciones que sean beneficiosas y enriquecedoras para todas. Normalmente, cuando hay un conflicto, queremos deslegitimar y desgastar a la otra; pero, para encontrar una salida que sea positiva para nosotras y para el colectivo, tendremos que buscar algún tipo de cooperación entre todas.

¿A qué llamamos conflicto y a qué disputa?

Cualquier desacuerdo no tiene por qué crear un conflicto, puesto que tener perspectivas y opiniones diferentes es bueno para poder discutir los temas desde la diversidad y de manera más completa. Encauzar de manera apropiada las divergencias depende de las actitudes (más rígidas o más flexibles) y mecanismos que tenemos para conseguir acuerdos, decisiones no excluyentes y compromisos unificados. También está unido a mejorar la comunicación y la empatía, aclarar malentendidos y trabajar la confianza.

Existen varias herramientas para encauzar las divergencias que refuerzan la cohesión del grupo

De todos modos, a veces, detrás de los desacuerdos hay choques entre necesidades, intereses o valores básicos a nivel personal. Cuando hay elementos básicos contrapuestos el conflicto puede crearse y enquistarse: la satisfacción de las necesidades de una o unas compañeras impiden la satisfacción de las necesidades de otras.

Muchas veces los conflictos se crean por problemas personales

Entendemos el conflicto como el choque o la confrontación entre esos elementos básicos, como un aspecto de la relación que se nos muestra siempre que no hemos conseguido la cercanía o la sinergia necesaria. Desde esta perspectiva, el conflicto no es una situación o momento puntual, sino que es un proceso; un proceso que tiene su historia antes de que se dé el choque, y que también tendrá su devenir después de que el choque se haya producido. Si en ese proceso no acertamos a intervenir y encauzar el conflicto, se sumarán otros elementos: el enfado, la incomunicación, las dudas, las desconfianzas, los miedos...

Los conflictos son procesos

A medida que el proceso se estanca o enquista en la dinámica de la desconfianza, el conflicto se nos hace cada vez más profundo y, por lo tanto, nos resultará más difícil vivirlo como una oportunidad para la transformación, identificar su origen o poner sobre la mesa soluciones que sean beneficiosas para el colectivo.

Por ello, también tendríamos que imaginar como proceso el encauzar el conflicto de manera sana (y no como una acción puntual que va a arreglar el conflicto). Un proceso que requerirá un tiempo y una profundización específica, que tenemos que comenzar cuanto antes. En este caso, como en muchos otros, no hay recetas mágicas. Cada relación grupal y conflicto requiere su reflexión específica, y también una intervención colectiva que habrá que definir con imaginación y creatividad.

Abordar el conflicto también es un proceso

¿Competir para ganar o cooperar para solucionar?

El esquema vencedora-vencida no parece el más apropiado para fortalecer y reforzar el colectivo y el proyecto, más bien al contrario. De hecho, si lo convertimos en una lucha o competición de argumentos y nos limitamos a buscar la victoria en esa lucha -es decir, si lo fundamental es que yo y las mías ganemos y que las otras pierdan (debilitar, deslegitimar, desgastar, marginar, despreciar, excluir... las posiciones de las otras en un torbellino de ataques-contraataques)-, perdemos de vista la relación y optamos por dañar la cohesión o ponerla en riesgo de perderse.

Para enfrentarse al conflicto hay que salir de la lógica de la competición y actuar cooperando

Por eso, aprender a cooperar será una cuestión fundamental para hacer frente al conflicto: inventar juntas diferentes alternativas que sirvan para reforzar el colectivo y el proyecto; alternativas en las que todas podamos ganar sin que nadie pierda. En este camino, no hay que perder de vista el cuidado del proyecto y de los objetivos que compartimos y el cuidado de las relaciones político-personales que hemos creado en torno a ello.

Por lo tanto, parece imprescindible generar momentos para expresar con libertad y escuchar con tranquilidad las diferentes vivencias, percepciones y posiciones. Y, junto a esto, utilizar la fuerza y la creatividad de todas para identificar las necesidades insatisfechas o en conflicto, y para imaginar acuerdos que satisfagan las necesidades o intereses de las diferentes compañeras. De hecho, en el proceso de crear acuerdos, todas las partes deberían darse cuenta de que es mejor personal y políticamente una solución acordada que la falta de acuerdo. Siempre que se quiera seguir juntas, claro; en caso de considerar las necesidades e intereses totalmente incompatibles, siempre queda abierta la opción de la ruptura.

Buscar acuerdos es conveniente para que todas las compañeras se sientan integradas

Procesos para profundizar en los conflictos

Hemos mencionado que conviene entender el conflicto como un proceso para poder encauzarlo de manera beneficiosa. De hecho, antes de mostrarse el conflicto en toda su gravedad y crudeza, ya estaba en marcha el proceso relacional y, si no hay ruptura, el proceso relacional seguirá su camino. El conflicto, por tanto, está en ese proceso de relaciones.

Por lo tanto, sería conveniente trabajar de vez en cuando algunas capacidades y estrategias que son necesarias para abordar los conflictos en el funcionamiento interno del colectivo. De este modo, se reforzarán las bases para poder abordar un conflicto cuanto antes y de manera cohesionada, para que no lleguen a fijarse y echarse a perder. En este texto vamos a mencionar algunas capacidades grupales que hay que cuidar y trabajar antes de que se creen y se enquisten conflictos: un ambiente de aceptación mutua y una comunicación de ida y vuelta. Más adelante, en la colección de dinámicas que hemos desarrollado junto con estos textos, mostramos algunas herramientas para intervenir en los conflictos.

Aceptación mutua: cuidar el terreno de la confianza a través de compartir sentimientos diferentes

Como punto de partida, parece básico cuidar el ambiente de aceptación mutua, confianza y respeto, esto es, profundizar en los sentimientos y predisposiciones que son básicos para entendernos mutuamente y trabajar juntas. Dicho de otra manera, que el grupo repare en la calidad y el cuidado de las relaciones: en las maneras de debatir, de tomar decisiones, de encauzar los desacuerdos, de gestionar las asimetrías de poder (sexo-género, edad, disponibilidad, experiencia, habilidades...).

A fin de cuentas, el trabajo en común y el compromiso colectivo se basan en un ambiente agradable y motivador de funcionamiento, es decir, en el cuidado de las relaciones político-personales para que todas las compañeras podamos estar a gusto: que todas tengamos las mismas posibilidades de hablar, que escuchemos a todas con la misma atención y calidad, que todas podamos hacer aportaciones a nuestro ritmo y estilo, que cuando hacemos una aportación nos hagan sentir que es importante, etc. De este modo, cada una de nosotras nos sentiremos aceptadas y amadas como somos y, así, tendremos la posibilidad de hilvanar las confianzas, complicidades y acuerdos necesarios para construir un trabajo fructífero en común.

Para que haya un buen ambiente en el grupo tenemos que tener en cuenta y cuidar las maneras de ser y los sentimientos de todas

Como dicen los payasos Pirritx y Porrotx, “Sentir, pensar y actuar”. Tener en cuenta qué sentimos cuando trabajamos en común parece imprescindible para evitar la frustración y la pérdida de fuerzas (personal y colectiva). Por eso mismo, para que los conflictos no nos bloqueen, parece fundamental compartir los sentimientos en el grupo u organización y trabajar algún tipo de transparencia emocional. Y así cuidar la confianza.

¡Sentir, pensar y actuar! En la militancia también somos multidimensionales

De hecho, cuanto más mostremos tanto las alegrías e ilusiones como las debilidades, dudas y miedos de cada cual, más confianza crearemos entre nosotras. Está en nuestras manos cuidar colectivamente ese espacio de confianza. Y la apertura emocional parece un elemento clave para crear un ambiente en el que estemos a gusto y para que encaucemos los conflictos que se crean en las relaciones entre compañeras.

Por tanto, para mantener un grupo y una estructura fuerte y prevenir los conflictos, parece conveniente encontrar durante el año momentos y espacios apropiados para que el grupo analice y evalúe colectivamente "lo que pensamos y hacemos". También para analizar cómo hacemos lo que hacemos y cómo nos sentimos con las compañeras del colectivo en esa dinámica.

La formación es importante en cualquier colectivo y, de vez en cuando, tendríamos que dirigirla a profundizar en el ámbito de las emociones. Porque esos sentimientos son fundamentales en nuestras relaciones político-personales diarias y en la cohesión y funcionamiento interno de la organización.

Tendríamos que hacerle sitio también a la formación emocional

Así, nos parece un bonito desafío superar las resistencias que generan estos temas, darnos cuenta de su importancia política y construir y cuidar el conocimiento mutuo, la aceptación y la confianza desde la apertura y la transparencia emocional.

Comunicación de ida y vuelta

Los malentendidos y las dificultades comunicativas son fuente de muchos conflictos y, por lo tanto, mejorar la comunicación es importante para prevenirlos. Por eso mismo, es fundamental asegurarnos de que nuestras compañeras nos están entendiendo bien cuando estamos hablando. De hecho, como no todas tenemos los mismos códigos para comunicarnos, nos parece importante escuchar activamente y sin precipitarnos en nuestra interpretación u opinión y, al mismo tiempo, contrastar con la hablante que lo que estamos escuchando lo estamos entendiendo de manera apropiada. Y asegurarnos de que no hay mucha distancia entre lo que queremos decir y lo que las demás entienden.

En la base de muchos conflictos están los malentendidos

Comunicar es poner algo en común con las demás; por lo tanto, decir algo es solo la parte de ida de la comunicación. Ratificar que la otra ha recibido lo que he querido decir, escuchar con atención lo que la otra dice y confirmar que he recibido lo que quiere decir sería la comunicación completa de ida y vuelta.

Precisamente, escuchar no es solo estar atenta a lo que se dice, se basa en escuchar de manera activa y empática, detener el pensamiento y hacer el esfuerzo de entender lo que quiere transmitir la otra persona. En ese esfuerzo ponemos a la otra en el centro y no la opinión o interpretación que tenemos sobre lo que estamos escuchando (prejuicios, distorsiones...).
Ponemos en el centro sus palabras y el mundo de referencias que expresan, sin interpretar ni cambiar palabras, sin etiquetar ni juzgar. Y así, cuando en mi turno hago referencia a lo que ha dicho esa persona, tiene que sentirse identificada y comprendida.

Escucha activa y empática: poner a la otra en el centro

Escuchar también es hacer sentir a la otra persona que lo que dice nos importa (con la mirada, gestos con la cabeza, la actitud corporal, preguntas que demuestran que estamos siguiendo el hilo...). De hecho, además de la comunicación verbal, son también muy expresivas las miradas sin palabras, los gestos y las actitudes corporales. Si verbalmente expresamos una cosa y con el cuerpo algo que no tiene nada que ver con ello, perdemos confianza y credibilidad.

La importancia de que las palabras y la comunicación corporal vayan de la mano

Por eso mismo, cuidar la comunicación de calidad y la escucha y conocer y aceptar los códigos comunicativos de una misma y de las demás son importantes para la prevención de conflictos y en los procesos para abordarlos.

Para ello, pensamos que conviene reparar en estos aspectos de la comunicación y reflexionar juntas: ¿Cómo es la calidad de la escucha entre nosotras? ¿Tendemos a interpretar de una manera lo que dice el resto? Y al expresarnos, ¿realmente decimos lo que queremos decir de una manera directa y clara? ¿Cuidamos las condiciones comunicativas que son necesarias para ello?

Herramientas para abordar conflictos

Como hemos mencionado anteriormente, vamos a profundizar en las herramientas que tenemos para intervenir en los conflictos. En concreto, herramientas que ayuden en los siguientes pasos:

* Diferenciar entre el tema y las personas.

* Crear condiciones para conseguir una comunicación de calidad.

* Mostrar las percepciones y sentimientos de cada cual, tanto de la parte racional como de la emocional.

* Identificar las raíces profundas del conflicto: valores, miedos y necesidades que están sin satisfacer en cada parte.

* Hacer juntas la lista de los problemas a encauzar y la identificación de los elementos auxiliares que tenemos al alcance de la mano.

* Construir juntas las alternativas creativas que sean beneficiosas para todas y los nuevos consensos o acuerdos que se deriven de ellas.

En definitiva, el objetivo sería crear imaginativamente soluciones alternativas que tengan en cuenta los intereses y necesidades de todas las partes. Y, a través de ello, vivir el conflicto como enseñanza y aprovecharlo como oportunidad para crear relaciones más equilibradas. Como hemos mencionado anteriormente, vivir los conflictos como una oportunidad para la transformación emancipadora que busca nuestro compromiso militante.





HORIZONTALIDAD INTERNA Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Las tecnologías que utilizamos para la información y comunicación han entrado a fondo en nuestras vidas. En las últimas décadas, muchas de nosotras hemos empezado a utilizarlas para conseguir y difundir información y para organizar nuestras vidas y parece que en las próximas generaciones esta tendencia se va a mantener.

Más allá del uso que hacemos personalmente, las hemos convertido en herramientas habituales en la actividad de los diferentes colectivos y grupos de los movimientos sociales. Aunque muchas veces se ha decidido hacer sitio a estas tecnologías, creemos que este tema requiere una reflexión más pausada y profunda. Nos estamos acostumbrando a recibir las actas de las reuniones de nuestro colectivo por email, o a difundir las convocatorias de reuniones a través de las redes sociales (facebook, twitter), pero a menudo hemos aceptado el uso de ellas acríticamente.

Puede haber ritmos y costumbres diferentes en los modos de comunicación

Estas tecnologías, como cualquier otra herramienta, pueden crear dependencia desde el momento en que su uso se convierte en habitual, en una costumbre: la dependencia material y la dependencia "de la utilidad" son las más destacables. Aunque el camino a la soberanía tecnológica sea largo, ahora es el momento para influir positivamente en su utilidad, pero para eso tenemos que crear nosotras software (programas) a medida de nuestras necesidades. Estas herramientas pueden servir tanto para mantener las jerarquías de poder, como para acercarnos a la horizontalidad interna de los grupos y colectivos; tanto para para realizar estudios estadísticos y para engordar bases de datos para el control social, como para identificar tendencias que rompen la horizontalidad y hacernos una idea de su impacto. También son herramientas útiles para ayudarnos a elaborar la información antes de tomar decisiones.

Los límites y posibilidades de las TIC dirigidas a acercar a las compañeras

Hoy en día el uso de la informática está muy extendido, pero tenemos que tener claro que no todas las herramientas valen de igual manera en todos los colectivos. Los recursos del colectivo y de las compañeras, las costumbres de los diferentes estratos sociales y los objetivos condicionan su uso.

Por ello, entendemos que se tendrían que dar los siguientes pasos para empezar a utilizar una nueva herramienta en una asociación o asamblea:

1er paso: ¿Todas tenemos la posibilidad de utilizar esa herramienta?

*Si todas tenemos la opción, pasar al siguiente paso.

*Si no la tenemos, escuchar qué dicen quienes no la tienen y cómo se van a sentir si se empieza a usar.

*Reflexionar si merece utilizarla como herramienta de comunicación externa.

2º paso: Identificar y analizar riesgos y posibilidades.

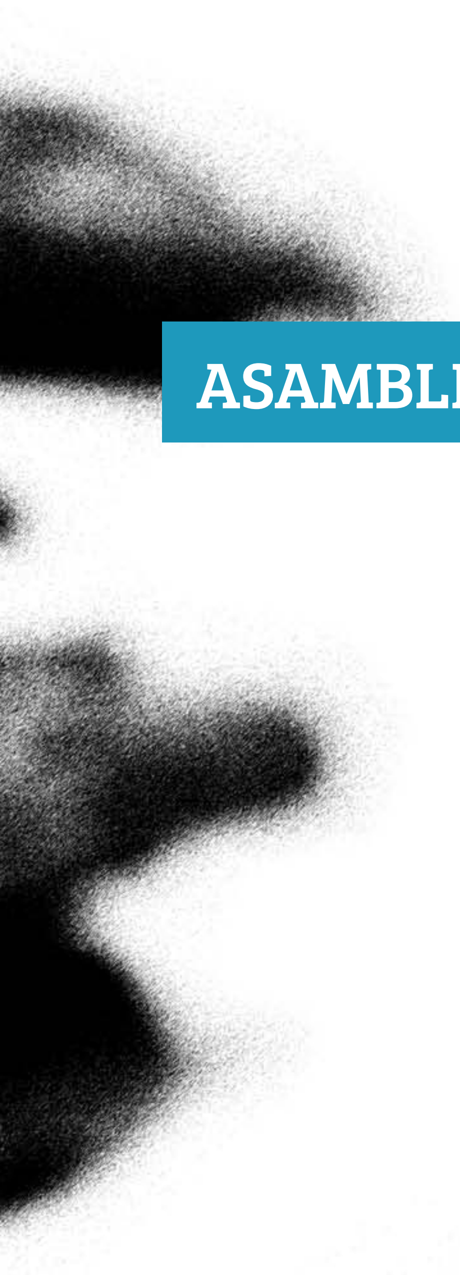
*Los factores que crean equilibrios y desequilibrios.

3er paso: Definir para qué vamos a utilizarla y concretar qué vamos a hacer para que eso sea así.

4º paso: Concretar un protocolo de uso de la herramienta.

5º paso: Hacer de vez en cuando, como con todas las herramientas, una reflexión sobre la misma.





ASAMBLEAS Y REUNIONES

Como ya hemos explicado, dentro de este proceso hemos realizado varias sesiones y talleres. En uno de estos, nos atrevimos a preguntar a las participantes qué entendían por horizontalidad. Por un lado, se relacionó con la negación del poder o con las relaciones equilibradas o igualitarias. Por otro, la horizontalidad se vinculó con la asamblea o el asamblearismo. Pero, ¿el hecho mismo de reunirse en asamblea conlleva necesariamente la horizontalidad? ¿O pensar eso nos oculta las relaciones de poder y la verticalidad?

En este apartado vamos a reflexionar sobre qué relaciones, roles o conflictos se crean en las asambleas y reuniones, y trataremos de ofrecer algunas pistas para esquivar y evitar los conflictos. Para ello, recuperaremos varias ideas que han surgido anteriormente para ver cómo se materializan en las reuniones. Del mismo modo, en tanto que sacaremos varias recomendaciones o propuestas prácticas, nos iremos acercando al apartado de las herramientas y dinámicas.

Asambleas y reuniones. ¿Dos palabras para nombrar lo mismo o son diferentes?

Antes de empezar, vamos a abordar los conceptos de asamblea y reunión. Vemos los dos espacios de decisión muy unidos; es más, muchas veces usamos uno u otro término para hacer referencia al mismo modelo de reunirnos. Pero, ¿acaso son lo mismo las reuniones y las asambleas? ¿Qué entendemos cuando decimos asamblea y qué reunión?

Según el diccionario de la RAE, la palabra asamblea es sinónima de reunión. En lo que respecta al significado, llamamos reunión al espacio en el que un grupo de personas se junta para hablar (discutir, decidir, profundizar, etc.) sobre algunos temas. La palabra asamblea, en cambio, hace referencia un tipo de reuniones en especial: esta palabra se utiliza cuando se juntan todas las integrantes de una organización, colectivo o grupo. De todas maneras, la palabra asamblea también se utiliza para otros casos, por ejemplo, llamamos a una “asamblea informativa” cuando en un pueblo queremos informar sobre un tema, o la usamos para el punto de reunión de diferentes colectivos, plataformas y personas.

Asambleas y reuniones, dos espacios de decisión diferentes en un mismo camino

Cuando decimos asamblea, ponemos la atención en el modelo de reunión. Juntarse en asamblea significa encontrarnos todas las integrantes (o, por lo

menos, que todas las integrantes estemos convocadas a participar) con la intención de recoger las opiniones, deseos y aportaciones de todas.

De todos modos, la asamblea en sí no es el objetivo, ni tampoco el medio más perfecto. Las asambleas se utilizan para diferentes objetivos y en diferentes ámbitos, y la significación que puede tener el asamblearismo en los movimientos populares y el que le dan en otros ámbitos (empresa, cooperativa, banco u otras asociaciones) no es el mismo.

Como hemos dicho, el fundamento principal de las asambleas suele ser desarrollar diferentes discusiones que se sitúan en torno al colectivo, intercambiar las opiniones de todas las integrantes y tomar decisiones. Y, en muchos casos, es el espacio en el que tenemos discusiones decisorias, definimos objetivos y hablamos de cuestiones importantes para el colectivo. En las reuniones, en cambio, nos juntamos para adelantar trabajo entre asambleas o para sacar adelante cuestiones que hay que gestionar fuera de la asamblea, ya que para algunas cuestiones no es necesario que estemos todas las integrantes y muchas veces tampoco es eficaz.

Modelo de reunión y metodología: algunos roles para la dinamización

De cara a la horizontalidad, muchas veces hemos entendido la asamblea como el modelo ideal de reunión, pero, dejando a un lado la idea de perfección, es nuestro desafío analizar sus límites, ventajas y los aspectos a mejorar. Tendríamos que repensar cómo gestionamos y para qué utilizamos las asambleas y las reuniones, y darle una vuelta a la idea de eficacia y a los modos de trabajar. Cuando reflexionamos sobre la asamblea, tenemos que preguntarnos para qué queremos las asambleas y cuáles son sus objetivos. Ahora abordaremos la eficacia de las asambleas y la metodología asamblearia.

El formato de asamblea no conlleva horizontalidad de por sí

Siendo la asamblea un medio y un recurso, sería conveniente reflexionar sobre la metodología de la asamblea. Cuando hablamos de la eficacia de las asambleas, además de referirnos a los logros y resultados hacia afuera, también estamos hablando del funcionamiento interno. Formarnos en ese aspecto, darle cuerpo a la discusión sobre estos temas y desarrollar una perspectiva continua no es trabajo en vano.

Desarrollando una perspectiva continua del funcionamiento interno

Podemos decir que en los grupos y colectivos comienza a ser habitual preparar las reuniones de antemano y moderarlas, es decir, nuestras costumbres participativas están cambiando poco a poco. De todos modos, a menudo nos hacemos una pregunta: ¿cómo nos tenemos que organizar para que la metodología sea participativa? Nos conviene utilizar los recursos que tenemos al alcance de manera apropiada, para que todas las integrantes se inserten en una dinámica y se facilite su participación y organización. Así, el camino y el resultado nos beneficiarán a todas

De hecho, quienes participamos en los movimientos populares hemos sentido muchas veces que en una reunión no hemos avanzado nada, que no se ha respondido a los objetivos o que el tiempo no ha sido suficiente. En lugar de abordar el tema como es debido, una de las consecuencias suele ser dejarlo para otra ocasión. De esta manera, disminuyen la confianza, la motivación y las ganas que tenemos hacia el grupo y decae el propio ánimo del colectivo. Detrás de estas situaciones puede haber mil razones, pero una de estas suele ser la falta de metodología y preparación. Además, no solemos tener siempre los recursos y herramientas para gestionar ciertos conflictos, problemas o malentendidos.

Se pueden utilizar herramientas apropiadas para la reflexión

A la hora de acordar la metodología de la asamblea, que algunas integrantes lleven a cabo el trabajo de dinamización puede facilitar el desarrollo eficaz y apropiado del trabajo colectivo. Muchas veces la falta de referencias técnicas genera muchos problemas y las reuniones y asambleas se convierten en no participativas y pesadas. Para ello, he aquí la distribución de algunos roles que pueden sernos de apoyo y ayudarnos a mediar en nuestra actividad:

ROLES	TAREAS	PELIGROS	VENTAJAS
Dinamizadora(s)	-Turnarse -Enfocar los puntos claves -Ayudar a alcanzar acuerdos -Mediar en los conflictos -Dinamizar diferentes dinámicas que impulsen la participación	Convertirse en espacio de poder o de decisión	-Evitar que las mismas personas hablen todo el rato -Visibilizar actitudes dominantes
Observadora del ambiente	-Prestar atención a los sentimientos de las compañeras de la asamblea o reunión -Ante conflictos, relajar el ambiente y poner en marcha las herramientas apropiadas	-Que la observadora pierda el hilo del debate -Demasiada dinamización y dejar de lado la naturalidad	-Mantener el equiliobrio entre los temas. -Asegurar que el orden del día se cumpla
Observadora del tiempo	Controlar cuánto tiempo se le dedica a cada tema	-Que la observadora pierda el hilo del debate -Demasiada dinamización y dejar de lado la naturalidad	-Mantener el equilibrio entre los temas -Asegurar que el orden del día se cumpla
Recoger acta	-Tomar acta: decisiones, acciones, compromisos, fechas y otros datos importantes -Conviene recogerlas en un cuaderno o libreta	-Que quien recoge acta pierda el hilo del debate	-Llevar a cabo la asamblea de modo ordenado y apropiado, darle ritmo

Fuente: Colectivo La Tortuga. Taller de asamblearismo, facilitación y consenso

En esta tabla hemos mencionado varios roles que pueden ser de ayuda, pero también tenemos que ser conscientes de sus peligros. En este sentido, aunque podemos actuar de manera rígida al adecuar estas normas y roles, tienen que tener un carácter flexible. Hay tener cuidado al preparar la metodología, entre otras cosas, para que quienes dinamicen no se apropien de la centralidad y la autoridad. Del mismo modo, las responsabilidades sobre la metodología tienen que ser rotativas, para que todas tengamos esa capacidad y para que el poder que conlleva sea equilibrado. Asimismo, si no queremos perder la frescura de las asambleas, deberíamos buscar un equilibrio entre dirigir e improvisar. He aquí varios peligros de la dinamización de las asambleas y varias cuestiones a tener en cuenta:

Tenemos que utilizar los roles y las dinámicas con flexibilidad

* Si la dinamizadora adquiere más centralidad o autoridad de la debida, puede manipular la reunión: dándoles la palabra a las personas que se acercan a su opinión, amoldando los temas a sus intereses, dirigiendo los debates o cortando cuando le conviene. La dinamización no debe marcar un camino, tiene que ayudar a que todas las integrantes entiendan los problemas y los temas, para que se apropien del debate. De todas maneras, la dinamizadora no tiene necesariamente que cumplir íntegramente ese papel, puede tener ayudantes.

* Si queremos que la asamblea no pierda su carácter espontáneo y fresco, quienes toman acta deberían tener cierta flexibilidad, sin condicionar el propio ritmo de la asamblea.

* Aunque es una persona la que cumple con el rol de tomar acta o dinamizar, tiene que ser una decisión tomada por el propio grupo. La persona que juega ese rol puede dar la palabra, cuidar el tiempo o dirigir la reunión para que el grupo funcione de manera efectiva.

* Limitaremos la cantidad de roles en función de la cantidad de integrantes del colectivo.. De hecho, si nos juntáramos 3 o 4 personas en una reunión, que cada cual tomara un rol sería más obstáculo que ayuda. Estos grupos pequeños nos ofrecen a menudo la posibilidad de actuar con más flexibilidad y libertad. Pero en una reunión de 30-40 personas sería conveniente crear un pequeño grupo para ayudar en la dinamización y prestar atención a la metodología.

* Dependiendo del colectivo, podemos encontrar límites a la hora de transfor-

mar las maneras de trabajar. Los roles y dinámicas pueden ser de ayuda, pero también pueden obstaculizar la actividad del grupo; aun así, hacer la prueba no es trabajo en vano.

Sin dinamización formal, algunos roles implícitos

Como hemos explicado anteriormente, reflexionar sobre la formalidad e informalidad sería conveniente también en lo que a metodología y organización respecta. Cuidemos o no los formalismos, en todas las reuniones afloran figuras y elementos que aparecen de manera implícita. De hecho, tenemos muy interiorizadas las estructuras capitalistas y autoritarias y sus valores; por ello, a la hora de dinamizar una reunión, aparte de los roles mencionados, también hay roles informales o implícitos que pueden apropiarse del poder de manera muy desequilibrada.

Tomar acta y dinamizar son los roles acordados que suelen participar en la dirección de una asamblea, pero, aunque hayamos acordado ciertos roles y estructuras formales, existen roles ocultos, no tan visibles ni escritos, que las integrantes aceptan y legitiman. Por ejemplo, en algunos momentos escuchamos continuamente la voz de algunas personas por diferentes razones (por tener tal o cual capacidad, o por tener interés o iniciativa), y su opinión se convierte en imprescindible, aunque su rol o función no esté recogida. Inevitablemente, tenemos que prestar atención a este asunto, por las consecuencias que esto conlleva en la horizontalidad, .

En este esquema se refleja claramente cómo hay otros elementos que dirigen la asamblea más allá de los objetivos de la dinamización. Que se den estas capacidades o ventajas puede ser beneficioso, pero tenemos que identificarlas para poder evitar desequilibrios y conflictos.

En todos los colectivos hay figuras y roles imprescindibles que generan desequilibrios

Tareas: capacidades y ventajas de las compañeras	Desequilibrios que se crean	Ideas, tanto a nivel personal como grupal, para equilibrarlos	Cómo enfrentar la situación por parte de quien no tiene estas capacidades
Tener iniciativa: capacidad de reaccionar, tomar la iniciativa de las ideas y propuestas	Cuando una compañera tiene esta capacidad tira del grupo, le da energía	-No hacer propuestas sistemáticamente, mostrar los fallos, ser menos exigente -Tener confianza en las demás, renunciar a pensar que sin una misma todo va a ir mal	Ganar confianza en una misma, tomar la iniciativa, negarse a protegerse en la energía/ideas/potencia de una sola persona
Apropiarse de la información: herramienta necesaria para tomar la iniciativa	Cuando solo una persona tiene toda la información necesaria en un colectivo, esa persona se convierte en imprescindible	-Transmitir la información (verbal y escrita) -Asegurarse de que la información está accesible	-Hacer uso de la información -No caer en actitudes de dependencia
Apropiarse de las competencias: conocimientos técnicos	Cuando una persona tiene las competencias necesarias, se especializa y se vuelve imprescindible para el colectivo	-Hacer una lista de los conocimientos técnicos y de las personas que los tienen -Transmitir esas competencias -No menospreciar a quienes no saben o preguntan	-Tener ganas de desarrollar competencias propias -Pedir la transmisión de estas competencias

Estar presente en todos los espacios/ámbitos: física o telemáticamente	-Capacidad que desarrolla una persona, estar siempre presente, estar visible. -Conoce todos los detalles y sabe gestionarlos -Los espacios informales también se vuelven espacios de decisión	-Tomarse unas vacaciones, llegar tarde... -Darse cuenta de que en el mundo hay otras cosas además de la aventura colectiva	-Hacer la asamblea aunque no venga la "imprescindible"
Tener capacidad de hablar y expresarse	Una persona que habla mucho, que no escucha a las demás y las corta	Aprender a callarse y escuchar, dejar espacios antes de contestar	Aprender a tomar la palabra, a defenderte cuando te cortan, a tomar la palabra en los silencios
Tener capacidad de coordinación	La persona que se encarga de recordar fechas, la que se preocupa de llamar a las asambleas, la que lleva la cotidianidad y plantea propuestas	-No quedarse en ese rol -Intentar compartir una visión global de la situación	Apropiarse de una visión global del trabajo en grupo y no quedarse en ese rol cómodo

Fuente: Autor desconocido. Cómo deshacerse de lxs jefxs.

Estos últimos se suelen dar normalmente de manera inconsciente y podríamos decir que estas diferencias quedan al descubierto a través de una dinamización apropiada. Suele ser conveniente hacer periódicamente una reflexión, tanto colectiva como individual, sobre los desequilibrios de poder y sobre estos perfiles con los que nos topamos tan a menudo, y elegir para ello la manera y el momento apropiados.

En estos casos, las personas que han acaparado el poder no tienen que tomárselo mal a nivel personal, ni tampoco las otras ponerse en su contra. Aceptando que estamos en la sociedad en la que estamos, también tenemos que aceptar que creamos este tipo de dinámicas, puesto que el primer paso para cualquier transformación es la reflexión y la autocrítica. Después, del mismo modo que lo tenemos que entender como una transmisión y un proceso colectivo, tendremos que equilibrar estos desequilibrios de poder. Para ello, las que han acaparado el poder tienen que mostrar la voluntad de transmitir los conocimientos que beneficien al colectivo y a las personas que lo componen, si no será muy difícil ponerse en ese camino de cambio.

Reflexión sobre los desequilibrios de poder y la voluntad de transmitir conocimientos

En esta línea, tenemos que tener las herramientas y la voluntad para el intercambio y la colectivización de todos los conocimientos y capacidades, pero en algunos casos la especialización de diferentes competencias también puede ser buena de cara a la eficacia. El propio colectivo tiene que valorarlo, pues cada movimiento o colectivo es un mundo. En todo caso, tenemos que ser conscientes de los desequilibrios o diferencias de poder que puede suponer, para minimizarlos; del mismo modo, no puede ser una cuestión fija, sino que tenemos que revisarla periódicamente.

Consenso, acuerdo y decisiones no excluyentes

Una de las preguntas más importantes que los diferentes colectivos se pueden hacer a sí mismos es cómo se van a tomar las decisiones, ya que la propia respuesta condiciona el carácter del grupo. ¿Habrá una dinamizadora escribiendo la información? ¿Habrá otra mediadora para conseguir un acuerdo? ¿Y quién estará observando el ambiente? ¿Tomaremos las decisiones por consenso o por votación? ¿Vamos a aceptar las votaciones?

Además de acordar la metodología, profundizar en la reflexión sobre los modos de toma de decisión colectiva tiene especial importancia. Aunque el

propio camino puede ser conflictivo y complicado, le tenemos que dar importancia al propio proceso si queremos tener un ambiente sano en el colectivo. Tomar las decisiones en grupo debería suponer un ejercicio de descentralización y de empoderamiento de las integrantes. Además de cambiar los ritmos y prácticas del grupo, también supone realizar una auto-observación de la posición y de las actitudes de cada una.

A la hora de tomar una decisión, en las organizaciones asamblearias la votación no suele ser la decisión más apropiada de cara a la participación y la salud de la asamblea. Sería conveniente tener en cuenta estas tres maneras de tomar decisiones colectivas de manera más equilibrada:

*** Unanimidad:** Si todas se ponen de acuerdo en una opinión, podemos decir que esa opinión se ha tomado por unanimidad. Habitualmente la opción para temas no conflictivos.

*** Consenso:** Requiere el acuerdo de todas y normalmente se da en temas que no generan bloqueo. Muchas veces las acciones o propuestas no salen adelante porque estamos esperando a que las decisiones se tomen por unanimidad. Continuamente se darán diferentes opiniones y contrapuntos y también maneras diferentes de tomar decisiones y de debatir. Siendo esto así, aunque es difícil integrar las opiniones de todas, consideramos imprescindible hacer sentir a todas las personas parte de la decisión, esto es, lograr decisiones no excluyentes.

*** Acuerdo:** Muchas veces si hay que tomar una decisión unificada el tema suele estar entre dos opiniones. ¿Qué hacer en estos casos? ¿Por ejemplo cuando hay que decidir sobre coger o no una subvención? En estos casos, muchas veces es imposible tomar una decisión del gusto de todas. Pero mediante los acuerdos todas tendremos la posibilidad de exponer nuestra perspectiva y contrapunto. De esta manera, el objetivo no sería el acuerdo, sino crear una decisión compartida, aceptando que hay desacuerdos.

A su vez, la clave está en inventar nuevas soluciones para salir de la dicotomía sí/no. Por ejemplo, en una situación de bloqueo puede ayudar mucho dejar silencios a propósito, dejar un rato para relajar la mente y el cuerpo o dejar la decisión para la próxima reunión. No para retrasarla, sino con objetivos y deberes que nos ayuden a cerrar el asunto en la siguiente reunión[1].

---

1. Ver. El capítulo de herramientas y dinámicas

De la misma manera, a la hora de tomar decisiones, es un trabajo arduo integrar y tener en cuenta las opiniones de las participantes de la reunión. Aunque no se cumplan los deseos de todas, al llegar a un acuerdo tendríamos que conseguir que nadie se sienta fuera de las decisiones; es decir, aunque no se acuerde "lo que yo quiero", no tengo por qué sentirme fuera de la decisión. Para ello, tenemos que entender y aceptar que no siempre se satisfacen los deseos de todas y que esto no es malo.

Es importante que todas las personas se sientan parte de la decisión

Cuando sacar adelante una iniciativa es más importante que la participación que se ha dado en el propio proceso, es más difícil eludir que una persona o grupo se sienta discriminado en la decisión. Por eso, darse cuenta de la situación nos ayudará a evitar consecuencias negativas para el colectivo y las relaciones.

De todos modos, todas las discusiones no terminan en acuerdos y conformidad y muchas situaciones conflictivas llevan al fin del recorrido del colectivo o de alguna(s) integrante(s). En esos casos, más que considerar que hemos fracasado, podemos entender que el proceso de decisión ha liberado o acelerado ciertas diferencias internas y pensar que ese final es un nuevo camino.

Aunque tomar el camino de los acuerdos o consensos puede ralentizar o dificultar el proceso (o, por lo menos, esa es la idea que tenemos muchas veces), podemos decir que es más enriquecedor. De hecho, el ritmo de los colectivos suele estar muy dirigido a realizar acciones externas, a compromisos externos, y eso no deja tiempo para tomar las decisiones tranquilamente. En la mayoría de los ámbitos de nuestra vida nos limitamos al binomio sí/no y como en las asambleas también hay opción de discutir, acordar, apoyar y aprender, hay que dejarle espacio a este recorrido. Para ello, queremos recuperar el concepto de eficacia tantas veces mencionado. En este caso, cuando hablamos de eficacia, nos referimos a las relaciones internas del grupo y a los nuevos e igualadores caminos para tomar decisiones.

La lucha es el camino, pero el camino también es lucha

Sin embargo, está claro que las diferencias de poder mencionadas anteriormente tienen influencia evidente en el proceso de toma de decisiones: la capacidad de argumentación, el tono, la actitud corporal o la autoridad de una persona influyen, a la hora de tomar una decisión, en el peso que su voz

tendrá en la discusión. Y, en consecuencia, ante los desacuerdos, haremos caso a las palabras de algunas personas y a otras ni las miraremos. Para darse cuenta de esto, puede ser útil hacernos la siguiente pregunta individual y colectivamente: ¿quiénes suelen ser las personas que ceden en las discusiones?

En el mismo sentido, como la toma de decisiones en la actividad colectiva es un proceso, tenemos que saber de quién son las decisiones que normalmente se tienen en cuenta. De hecho, aunque siempre buscamos el acuerdo, si siempre dejamos a unas personas fuera, nuestra actitud puede ser excluyente.

Para actuar de manera autocrítica, un ejercicio útil puede ser que cada cual se aleje o separe de su opinión, esto es, aprender a separar a la persona de su opinión (muchas veces es una cuestión de cabezonería) y que el hecho de que la opinión de una persona no prevalezca, no vaya contra la persona. En este sentido, probar ciertas dinámicas puede ser apropiado para plantear los debates de otra manera. Un ejercicio similar sería diferenciar opiniones y razones. De hecho, aunque queremos insertar nuestra perspectiva e ideología en algunos debates, la clave está más en la practicidad que en las opiniones.

Además de preparar y desarrollar una metodología, tienen especial importancia las auto-observaciones de las asambleas: de las personas, las relaciones, las razones, los gestos o las diferentes resistencias y hechos que se pueden dar entre todos estos factores. Esa auto-observación tiene que partir de cada una y, poco a poco, el colectivo se hará consciente de ella y así se nos abrirán las vías para abordar un modelo organizativo que se ajuste a las características del grupo lo más apropiadamente posible.

Por último, hay muchas herramientas y dinámicas para profundizar en todo esto. Hemos recogido las que están dando vueltas en los movimientos populares y también las que explicamos en el siguiente apartado. En esta reflexión hemos querido hacer un pequeño adelanto, presentando en la siguiente tabla algunas herramientas cortas y prácticas:

Herramienta	Explicación
Meteorología	Antes de empezar la asamblea o reunión, hacer una ronda del "tiempo interno". "Hola soy Maitane y vengo nublada/soleada/tormentosa...". Es muy eficaz para entender cómo vienen las integrantes de la asamblea y saber de dónde vienen las diferentes tensiones o conflictos que se pueden crear.
Orden del día	Asegura la organización de la asamblea: objetivos, prioridades, diferentes puntos y propuestas... Es importante tener concretados los tiempos y métodos. En cada punto es necesario responder a esta pregunta: ¿quiénes son las responsables de esa decisión colectiva?
Ronda	Cada persona (consecutivamente), expone su opinión sobre un tema. Es apropiada para momentos de desequilibrio (cuando 2-3 personas están hablando todo el rato) y también para momentos de tensión. Si el grupo es muy grande, no es recomendable.
Lluvia de ideas	Que todas las integrantes de un grupo vayan soltando ideas de manera espontánea y caótica. Se pueden ir escribiendo en un papel grande o una persona puede ir escribiéndolas.
Separarse en parejas	El grupo se divide en parejas y hablan del tema acordado con anterioridad, entendiendo el punto de vista de la otra y llegando a un acuerdo. Sería apropiado para ocasiones en las que todo el mundo habla a la vez.
Masajes	Que alguien dinamice un momento de masaje, en ocasiones de gran tensión y poca energía.
Votación indicativa o sondeo	Votación que sirve para llegar a un acuerdo frente a 2 o 3 propuestas diferentes. No es para tomar una decisión firme, sino para conocer la situación y los apoyos.
Lucha libre de ideas	2 o 3 personas que tengan bien trabajado el tema abrirán el debate para que las otras escuchen y recojan ideas al respecto.
Ronda de sentimientos	En lugar de dar una opinión, explicar cómo nos sentimos en la asamblea o en ese momento. Apropiado para momentos de conflicto o para ahondar en la afinidad.
Silencios	Muchas veces, cuando estamos discutiendo incesantemente, también hay que dejar momentos para pensar. Un minuto de silencio puede cambiar completamente la situación y el debate.

Fuente: creado por nosotras mismas









COLECCIÓN DE DINÁMICAS





INTRODUCCIÓN

En este último apartado encontrarás herramientas concretas para trabajar los temas mencionados hasta ahora. Como bien sabemos, las herramientas y maneras de trabajar no son neutras, están muy unidas a nuestra mirada sobre el mundo. En este caso, todas las reflexiones que hemos expuesto están atravesadas por este tipo de dinámicas y esto nos lleva a reafirmar nuestra apuesta por las mismas. Por lo tanto, esta pequeña colección que tienes entre manos tiene como objetivo fortalecer e impulsar una militancia sana, está basada en el cuidado mutuo, tiene en cuenta la corporalidad y recoge propuestas para trabajar de la manera más horizontal posible. Algunos ejercicios que encontrarás en estas páginas las hemos desarrollado exclusivamente para el proceso iniciado por Joxemi Zumalabe, pero la mayoría son herramientas creadas por otros agentes, una colección de ejercicios recogida de aquí y de allí.

Las herramientas que mostramos están completamente unidas a nuestra manera de entender la militancia y la horizontalidad, pero las dinámicas no van a solucionar nuestros problemas necesariamente. De hecho, no hay recetas mágicas para gestionar los problemas y conflictos; no hay un único camino para garantizar una organización interna saludable. Cada colectivo tiene que analizar su situación, condiciones y capacidades y, en base a ello, elegir los itinerarios que quiera seguir y las herramientas que le ayuden en ese camino.

En todo caso, optar por estas dinámicas y talleres no quiere decir negar otras maneras de hacer. En nuestra opinión, las asambleas, las discusiones abiertas, etc. son necesarias, pero no funcionan en cualquier situación y no son eficaces para abordar ciertos temas, y lo mismo sucede con las dinámicas.

Hagamos, pues, la presentación de nuestra propuesta. Clasificar no es fácil, y a sabiendas de que toda clasificación es arbitraria, hemos tomado nuestra experiencia como base para ordenar de alguna manera estos ejercicios. Hemos utilizado como eje el esquema que manejamos habitualmente a la hora de preparar las sesiones o talleres: introducción/apertura, la(s) dinámica(s) para profundizar en el tema a tratar y cierre/evaluación. Por supuesto, cada dinámica puede tener diferentes usos y, aunque hemos tratado de recoger esta diversidad en las fichas, vosotras tenéis la última palabra.

Así, los juegos para trabajar la corporalidad pueden ser muy importantes para garantizar la salud del colectivo y el barómetro, por ejemplo, lo podríamos utilizar para abordar muchos temas. Del mismo modo, las dinámicas también se pueden usar individualmente, no es necesario seguir la estructura apertu-

ra/dinámica/cierre. Por lo tanto, esta es solo una de las propuestas posibles, ni redonda ni cerrada. Pretendemos que sea una continuación y materialización de la reflexión que hemos expuesto en el libro, y cada colectivo deberá ajustar la propuesta según sus necesidades y condiciones. A continuación presentamos la distribución de las dinámicas:

Introducción/apertura: Muchas veces, cuando organizamos un taller, utilizamos más de una dinámica para darle comienzo. Por ejemplo, el juego del despertar (para poner en marcha el cuerpo, para asegurarnos de que "tenemos" los sentidos y la atención en su sitio, para abordar con ganas el trabajo colectivo que vamos a hacer...) y otro juego para hacer pequeños grupos (el grupo pequeño es una apuesta por la horizontalidad, la posibilidad de escuchar más voces y más diversas). Cuando los talleres se alargan, cuando abarcan todo un día por ejemplo, hacer este tipo de ejercicios durante el día puede ser conveniente.

En la introducción/apertura hemos hecho seis grupos:

1. Juegos para conocerse.

2. Ejercicios para cohesionar el grupo.

3. Juegos de despertar.

4. Juegos para trabajar la corporalidad.

5. Juegos para hacer grupos.

6. Otros.

Dinámicas para trabajar los temas: Los temas que hemos elegido en esta clasificación son cuestiones que han aparecido una y otra vez durante el proceso de reflexión. Nos son los únicos campos que necesitan trabajarse, pero creemos que pueden ser hitos interesantes e importantes para emprender la reflexión sobre las militancias y la horizontalidad. Al mismo tiempo, imaginamos caminos diferentes para abordar estos temas: trabajar el interés general sobre el tema o las ganas de enfrentar un conflicto ya abierto entre nosotras.

Hemos identificado siete campos:

1. Sistema sexo-género.

2. Modelos de participación.

3. Asimetrías de poder.

4. Dinámicas para trabajar cómo nos sentimos en grupo.

5. Salud grupal.

6. Trabajo sobre temas concretos.

7. Otros.

Cierre/valoración: Hemos llegado al final. Por un lado, nos parece importante valorar el trabajo realizado porque, entre otras cosas, nos parece totalmente necesario para reforzar la autocrítica y los procesos de empoderamiento. Además, puede servir para introducir cambios en el desarrollo del ejercicio o del juego y, si estamos involucradas en un proceso largo, nos puede servir para introducir cambios en las siguientes etapas. Además, hemos añadido también dinámicas para cerrar los talleres; después de haber trabajado juntas, nos parece importante cerrar la actividad entre todas, para suavizar tensiones que se han podido crear, para materializar la colectividad y para terminar con un dulce sabor de boca, ¡que no es poco!

En el cierre/valoración hemos separado dos campos:

1. Valoración.

2. Cierre

Fichas. Aquí tenéis la estructura y contenido de las fichas que hemos utilizado para presentar las dinámicas, los ejercicios, juegos, etc.

Nombre y número: El nombre que suele adquirir el ejercicio y el número que le corresponde en nuestra clasificación.

Objetivo: ¿Para qué podemos utilizar esta dinámica? Los objetivos tienen relación directa con nuestros subtemas y, como ya hemos mencionado, puede aparecer más de uno.

Tiempo: Tiempo aproximado que necesitaremos para llevar a cabo el ejercicio o el juego.

Lugar: ¿Qué tipo de espacio necesitamos para realizar la dinámica? Aunque a veces el espacio no tiene importancia, muchas veces tenemos necesidades especiales (espacio diáfano, cerrado, amplio...)

Condiciones grupales: Cantidad de gente necesaria (mín./máx.), y situación del grupo (compuesto de personas conocidas/desconocidas; momentos de gran tensión...).

Explicación: ¿Cómo se realiza? ¿En qué se basa el ejercicio?

Material: ¿Qué necesitamos para realizar este ejercicio? (Música, fichas, bolígrafos...)

Observaciones: Otras explicaciones.

Fuente: ¿De dónde lo hemos recogido?

Sabemos que hay muchas colecciones de dinámicas, ejercicios y juegos, muchas de ellas con más jugo que esta que tienes entre manos. Esta aportación no quiere suplantar esas otras, sino complementarlas. En este sentido, para nosotras las herramientas que hemos traído aquí están estrechamente relacionadas con los procesos de reflexión que hemos tenido y situamos su presentación y uso bajo el paraguas de esa reflexión.

Eso sí, son bienvenidos tanto los colectivos que quieren poner en marcha un proceso profundo, como el agente que quiere arreglar un problema concreto. La creación de herramientas es una tarea colectiva y esta es una invitación para abordar esa tarea y completarla entre todas.





DINÁMICAS

CLASIFICACIÓN:
1.1 Juegos para conocerse.

NOMBRE:
Doble rueda.

OBJETIVO:
Formar un grupo, conocer a las participantes, trabajar la cohesión de grupo o trabajar un tema a través de las vivencias personales.

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Necesitaremos un espacio diáfano para formar los dos círculos.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 mínimo / 40 máximo. Situación del grupo: adecuado para realizarlo entre personas que no se conocen entre sí.

EXPLICACIÓN:
Todas las participantes están de pie en la habitación, se hacen dos círculos con la misma cantidad de personas. Un círculo se queda fuera y el otro se forma en su interior, mirándose las unas a las otras. Pondremos música marchosa y todas empezarán a moverse, cada círculo hacia una dirección diferente. En un momento dado detendremos la música y todas las participantes se tendrán que parar. Como en los dos círculos hay la misma cantidad de personas, cada participante tendrá delante suyo a otra persona y le explicará esto:
- ¿Qué espero de esta sesión?

Al acabar, se pone otra vez la música y los círculos siguen caminando en direcciones opuestas. Se para la música y se quedan unas delante de las otras y se hacen otra pregunta, y así sucesivamente.
- ¿A qué le tienes miedo?
- ¿Qué te alegra?

MATERIAL:
Música marchosa.

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
1.1 Juegos para conocerse.

NOMBRE:
Pintora.

OBJETIVO:
Presentar el grupo, conocer mejor a cada participante.

TIEMPO:
10 minutos para dibujar y 2 para cada presentación.

LUGAR:
No tiene importancia.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: menos de 20.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí.

EXPLICACIÓN:
Cada participante se dibujará en una hoja y añadirá las cosas que le gustan o sus aficiones (mejor a través del dibujo, sin utilizar palabras). Al acabar, todos los papeles se doblarán y se juntarán en el medio. Posteriormente, cada persona cogerá un papel que no sea el suyo y tendrá que adivinar de quién es. Después, cada una presentará a la persona que le ha tocado, mencionando sus aficiones.

MATERIAL:
Hojas y bolígrafos.

OBSERVACIONES:
Se pueden proponer diferentes dibujos y utilizarlos para empezar la dinámica. Por ejemplo, nuestros sentimientos, una situación concreta que vivamos en grupo...

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
1.2 Ejercicios para cohesionar el grupo

NOMBRE:
Caminar y encontrarse.

OBJETIVO:
Conocer a la gente, mover el cuerpo y hacer grupos pequeños.

TIEMPO:
10 minutos.

LUGAR:
Es importante que haya espacio para caminar.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: no es apropiado para grupos muy pequeños.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí.

EXPLICACIÓN:
Empezaremos a caminar a un ritmo rápido y mirando hacia nuestros zapatos, como lo hace nuestra sociedad. Posteriormente, iremos bajando el ritmo, levantando la cabeza del suelo, y empezaremos a ver y mirar a las demás y les miraremos a los ojos. Poco a poco, cuando nos crucemos con las otras les saludaremos (si no las conoces preséntate y, si las conoces, saluda). Al final, abrazaremos a aquellas personas con las que nos crucemos. Opción para aprovechar la oportunidad y hacer grupos pequeños: la dinamizadora dice un número y propone juntarse esa cantidad de gente, así tenemos los grupos de trabajo posteriores.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Joxemi Zumalabe Fundazioa.

CLASIFICACIÓN:
1.2 Ejercicios para cohesionar el grupo

NOMBRE:
La cebolla y la cocinera.

OBJETIVO:
Crear un clima agradable en el grupo y trabajar la cohesión.

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Es importante que sea un espacio diáfano para crear la cebolla.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 mínimo / 40 máximo.
Situación del grupo: adecuado para realizarlo entre personas que no se conocen entre sí.

EXPLICACIÓN:
Una será cocinera, las demás participantes formarán una cebolla abrazándose y creando un gran grupo. Cada persona representará una capa de la cebolla y la cocinera intentará ir quitando capas de esta. Las capas que vaya quitando la cocinera se convertirán en cocineras. El juego se acabará cuando todas las participantes sean cocineras.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
1.3 Juegos de despertar.

NOMBRE:
El ave con gripe.

OBJETIVO:
Crear buen ambiente, cohesionar el grupo y desinhibirse/despertarse.

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Es importante que haya espacio suficiente para crear dos círculos.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 15 mínimo / 40 máximo.
Situación del grupo: adecuado para realizarlo entre personas que no se conocen entre sí.

EXPLICACIÓN:
Las participantes se tienen que pasar el ave que tiene la gripe (utilizaremos un peluche o algún objeto). Quien tiene el ave con gripe se lo tiene que quitar de encima, para ello lo tendrá que colocar en la tripa de alguna persona. Las demás intentarán proteger su tripa para no contaminarse; lo harán junto al grupo, juntando tripa con tripa por ejemplo. El grupo se tiene que mover constantemente y no se puede quedar contra un elemento estático para proteger la tripa, por ejemplo, contra una columna.

MATERIAL:
Cualquier elemento: muñeca, botella, pelota...

OBSERVACIONES:
Aparte de la tripa se puede elegir otra parte del cuerpo.

FUENTE:
Foroni, Nicola. Eraldaketa prozesuak. Zer, zertarako, nork, nola... Elhuyar Aholkularitza.

CLASIFICACIÓN:
1.3 Juegos de despertar.

NOMBRE:
Tres en raya.

OBJETIVO:
Impulsar las relaciones entre las participantes mediante una dinámica lúdica y fomentar el debate sobre la necesidad de la descentralización.

TIEMPO:
10 minutos.

LUGAR:
Es importante que sea un espacio amplio.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: no es apropiado para grupos muy pequeños.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí.

EXPLICACIÓN:
Cada participante tendrá que escoger en secreto dos participantes más. Una vez escogidas, la dinamizadora explica que cada una se tendrá que colocar entre las dos personas que ha escogido y formar una raya, como el "tres en raya". Después de tres minutos se para el juego y se hace una breve valoración de los logros obtenidos. Posteriormente se escogen a otras dos personas y se vuelve a empezar el juego, intentando formar un "tres en raya", el juego acaba cuando todas las participantes lo consiguen.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Mugimenduak Elkarrizketan Topaketak.

CLASIFICACIÓN:
1.4 Juegos para trabajar la corporalidad.

NOMBRE:
Besos-abrazos.

OBJETIVO:
Trabajar la autoestima de las participantes y las relaciones entre ellas utilizando el contacto físico, mejorar la relación entre las participantes del grupo.

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Es importante que sea un espacio grande y abierto.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: más de 10.
Situación del grupo: Si entre nosotras hay alguna persona que tiene la "mano larga" mejor no hacerlo.

EXPLICACIÓN:
Una persona intentará coger a las otras tocándoles una parte del cuerpo que se ha definido previamente. Si alguien ve que le van a pillar, puede decir "amor" y así se salva de ser cogida. Pero para volver a jugar necesita de las otras. Para liberarse, alguien se tiene que acercar, abrazarle y darle un beso. Por el contrario, si a alguien le pillan esa persona pasará a ser la que pilla.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
1. 4 Juegos para trabajar la corporalidad.

NOMBRE:
Nudos.

OBJETIVO:
Fortalecer las relaciones, trabajar la concentración y sentirse activa.

TIEMPO:
5-10 minutos.

LUGAR:
Es importante que sea un espacio grande.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10-15 personas (con grupos más grandes se pueden hacer subgrupos).
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí.

EXPLICACIÓN:
Se forma un círculo, se cierran los ojos y se estiran los brazos hacia arriba y delante, una mano la dejamos abierta y la otra en puño. Utilizando el tacto, nos tenemos que coger manos con puños y puños con manos. No vale cogerse con la persona que se tiene al lado. Luego se abren los ojos y se trata de deshacer el enredo.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:
A la hora de deshacer el enredo (o si no se puede desenredar), se puede hacer mención a los conflictos que se crean en el grupo y hacer una pequeña reflexión.

FUENTE:
Aisiola Astialdi Eskola.

CLASIFICACIÓN:
1.5 Juegos para hacer grupos.

NOMBRE:
Frases compuestas.

OBJETIVO:
Hacer grupos pequeños.

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Es importante que sea un espacio abierto.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 mínimo / 25 máximo.
Situación del grupo: adecuado para realizarlo entre personas que no se conocen entre sí.

EXPLICACIÓN:
A cada participante le daremos un papelito con una palabra, y todas las palabras serán diferentes. Cuando todas tengan el papelito se acercarán a alguien y le intentarán describir ese concepto con otras palabras y, cuando termine, la otra persona hará lo mismo. Si los conceptos se pueden unir o tienen sentido unidos, nos cogeremos del brazo y comenzaremos a formar una cadena para hacer subgrupos.

MATERIAL:
Papelitos con los conceptos y una bolsa.

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
1.6 Otros (concentración).

NOMBRE:
Palmas.

OBJETIVO:
Trabajar la atención y la cohesión.

TIEMPO:
10 minutos.

LUGAR:
Es importante que sea un lugar amplio para formar el círculo.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 mínimo / 40 máximo.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí.

EXPLICACIÓN:
Nos pondremos en círculo, unas cerca de las otras. Tenemos que dar palmadas de manera sincronizada. Una palmada, dos y tres, y seguido dos palmadas y una. Una vez y otra vez hasta estar todo el grupo coordinado. A cada palmada, chocaremos las manos con las personas que tenemos a nuestro lado y así sucesivamente.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
1.6 Otros.

NOMBRE:
Meteorología

OBJETIVO:
Conocer el estado psíquico-afectivo de las personas participantes de una reunión, y quitar peso a la reunión.

TIEMPO:
Un minuto por persona.

LUGAR:
No es importante.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: da igual.
Situación del grupo: cualquiera, es más fácil en grupos que ya tienen un rodaje.

EXPLICACIÓN:
Cada participante explica su situación psíquico-afectiva (cansada, nerviosa, contenta, llena de energía...) al grupo.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:
Se puede añadir: mientras esa persona habla, la participante que tiene delante resumirá en una palabra o dibujo el estado para ponerlo en una pegatina y, cuando acabe de explicar su situación, se la enganchará.

FUENTE:
VVAA (2010). Micropolíticas de los grupos. Madrid: Traficantes de Sueños.

CLASIFICACIÓN:
2.1 Sistema sexo-género.

NOMBRE:
Imagina... + DAFO

OBJETIVO:
Reflexionar sobre la no neutralidad del grupo, investigar la influencia del espacio físico, hablar de los roles y estereotipos, conocer las debilidades y fortalezas que tiene nuestro grupo hacia el género.

TIEMPO:
1. dinámica: una hora (30 minutos en grupos + 30 todas juntas).
2. dinámica: 45 minutos todo el grupo.

LUGAR:
Es mejor que sea un espacio grande para que los dos grupos estén alejados el uno del otro.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: más de cuatro personas y, a poder ser, mixto.
Situación del grupo: adecuado para grupos que ya tienen un rodaje.

EXPLICACIÓN:
1. dinámica
Dividir a las participantes en dos grupos (por un lado las chicas y por el otro los chicos). Si los grupos son muy grandes podemos hacer subgrupos.

Cada grupo tendrá que escribir en una cartulina lo siguiente:
1. ¿Cómo sería un gaztetxe (o centro social/comunitario, etc.) compuesto solo por chicas?
2. ¿Cómo sería un gaztetxe compuesto solo por chicos?
3. ¿Cómo sería un gaztetxe ideal?

Al contestar recomendamos pensar en todo lo que pasa en un gaztetxe, en lo que se programa, en la gestión, en el trabajo invisible (tiempo, dinero, prioridades, espacios, relaciones, asambleas, actividades...).

Posteriormente, se dejará espacio para la reflexión compartida. Preguntas para la reflexión:

- ¿Los gaztetxes que habéis imaginado formados por chicas o por chicos son los mismos?
- ¿Qué se repite?
- ¿En los gaztetxes que os habéis imaginado qué lugar han tenido los tópicos y prejuicios?
- y ¿Cómo sería un gaztetxe ideal (escribir en otra cartulina todas las aportaciones)?
- ¿Estas características han salido en los otros gaztetxes que os habéis imaginado?

Para acabar, se propone escribir entre todas, en otra cartulina, cómo es el gaztetxe en el que participamos.
- Vuestro gaztetxe, ¿a qué cartulina se acerca más -al formado por chicos, al formado por chicas o al ideal-?
- ¿Qué le falta al gaztetxe para ser un gaztetxe ideal?

2. dinámica
Entre todas hacer un DAFO sobre las relaciones de género. Aquí las instrucciones:

Análisis exterior	**Análisis interior**
Opciones Factores externos que puedes utilizar a tu favor (aportaciones de los feminismos, un modelo bueno de algún gaztetxe...)	**Fortalezas** Capacidades que tiene el grupo para conseguir los objetivos (ganas de tratar el tema, estar dispuestas a hablar...)
Amenazas Factores externos que pueden dificultar las actitudes no sexistas. Estas amenazas, si las detectamos pronto, se pueden evitar o convertir en opciones de cambio (el machismo que hay en la sociedad, la participación política...)	**Debilidades** Son las barreras interiores que se pueden volver obstáculos a la hora de conseguir los objetivos.

MATERIAL:

Cartulinas de diferentes colores (6 mínimo), una hoja grande y rotuladores.

OBSERVACIONES:

El gaztetxe solo es un ejemplo, se puede trabajar en cualquier otro grupo.

FUENTE:

Álvarez Moles, Pili (2012). Movimientos sociales, relaciones de género y cultura. El caso de los gaztetxes en Euskadi. <<http://www.emakunde.euskadi.net/u72-20010/es/contenidos/informacion/pub_ publicaciones/es_def/adjuntos/B-3_2011.pdf>>

CLASIFICACIÓN:
2.2 Modelos de participación.

NOMBRE:
Círculo. Ella ha dicho...

OBJETIVO:
Visualizar los problemas colectivos (y no personales), buscar soluciones entre todas a los problemas y trabajar la escucha activa.

TIEMPO:
Una hora.

LUGAR:
No tiene importancia.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 5 mínimo / 15 máximo.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí.

EXPLICACIÓN:
Alguien presenta un problema al colectivo (por ejemplo, Pili dice que quiere hablar de la falta de puntualidad o del fumar). El grupo se compromete a buscar una solución colectiva, reconociendo que ese es un problema grupal. Quien está al lado de la persona que ha presentado el problema, Ainhoa, le puede hacer todas las preguntas que necesite a Pili para aclarar todas las dudas sobre el problema. Posteriormente, la segunda persona repetirá cuál es el problema; para ello, se tendrá que hablar todo el rato en segunda persona del singular: "Pili, tú has dicho que...". Entonces, si la primera persona está de acuerdo en cómo la segunda persona ha explicado el problema se sigue, si no, lo tiene que volver a formular, hasta aceptarlo. Así sucesivamente, la tercera persona del círculo tomará la palabra utilizando la tercera persona del singular: "Una persona de este grupo ha manifestado que...". De esta manera, se reformula el problema a problema de grupo. La cuarta persona formulará la frase como una necesidad colectiva, es decir, subrayará la búsqueda de una solución. Por ejemplo: "Tenemos que encontrar una solución a esta situación...". Todas estas intervenciones buscan la aprobación del grupo y que el grupo quiera seguir adelante. Una quinta persona mencionará una solución para el problema y de ahí en adelante todas las participantes podrán

hablar, pero tendrán que recoger las palabras de la anterior intervención, como se había hecho hasta el momento. Así hasta encontrar una solución.

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:

Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
2.2 Modelos de participación.

NOMBRE:
Espirales de opinión

OBJETIVO:
Fomentar la participación de todas y tener en consideración las opiniones de todas.

TIEMPO:
15 – 20 minutos.

LUGAR:
Es importante, tiene que haber sitio para hacer un círculo.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 3 mínimo / 20 máximo.
Situación del grupo: Ideal entre conocidas y desconocidas. En una discusión cuando hay bloqueo y tenemos que coger una decisión.

EXPLICACIÓN:
Hablar por orden todas las participantes (por ejemplo siguiendo el círculo). Las intervenciones se pueden limitar a un cierto tiempo o por preguntas. Lo importante es no cortar a nadie mientras que hable (incluso tampoco la dinamizadora).

MATERIAL:

OBSERVACIONES:
Es conveniente repetuir los temas que se van a hablar (por ejemplo, mediante dos preguntas) para que no se pierdan las personas o no se alargen.

FUENTE:
Martínez López, Miguel Ángel, y Lorenzo Vila, Ana Rosa (2005) Asambleas y reuniones. Metodologías de auto organización. Madrid: Traficantes de Sueños.

CLASIFICACIÓN:
2.3 Asimetrías de poder.

NOMBRE:
Consejera.

OBJETIVO:
Formar un grupo, conocer a las integrantes, trabajar la cohesión y investigar un tema mediante las vivencias personales.

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Es importante, necesitamos un espacio grande para formar dos círculos.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 20 mínimo / 40 máximo.
Situación del grupo: Ideal entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
Haremos grupos de cinco personas. En cada uno habrá una representante y tendrán que acordar un punto de vista sobre un tema. Posteriormente todas las representantes se pondran dentro del círculo formando otro. Cada una tendrá un tiempo delimitado para explicar lo que se ha acordado en el grupo pequeño, no podrán dar su opinión, solo lo que se ha dicho en el grupo. En algun momento si se tiene alguna duda, se podra girar a pedir opinión a su grupo que lo tendra atrás. La dinamizadora tendrá que controlar el tiempo y al final dará opción a hablar a la gente que ha estado en la parte posterior, ya que durante la dinámica tiene que estar callada.

MATERIAL:
Sillas y cronómetro.

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
2.3 Relaciones de poder.

NOMBRE:
Cruzando la calle.

OBJETIVO:
Reconocer las situaciones de opresión visibles e invisibles y conocer las opiniones de las participantes al respecto.

TIEMPO:
1. ejercicio: 20/30 minutos.
2. ejercicio: 40/50 minutos.

LUGAR:
Es importante, necesitaremos un lugar amplio. Asegurar un sitio seguro (mirar las observaciones).

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 personas mínimo.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí. .

EXPLICACIÓN:
El ejercicio tiene dos partes, en la primera participa todo el grupo y la segunda se trabaja en grupos pequeños.

1. ejercicio. Toda la dinámica la guiará la dinamizadora hablando en voz alta. Durante el ejercicio no se podrá hablar y tampoco puede haber contacto físico entre las participantes. Las opresiones y los ámbitos se decidirán según las características del grupo. Para empezar con la dinámica, todo el grupo se coloca en un lado de la sala (espacio), sin tocarse y sin hablarse. La dinamizadora plantea diferentes situaciones (ver ejemplo) y si estamos de acuerdo con lo que oímos tenemos que movernos hasta el otro lado de la sala. Una vez en el otro lado la dinamizadora nos invitará a mirarnos entre nosotras y a mirar al otro lado de la sala. He aquí un ejemplo:

1) Cuando nosotras somos oprimidas:
Que cruce la calle quien alguna vez se haya sentido oprimida, humillada o poco valorada:

- Por su lengua, lugar de nacimiento o identidad colectiva.
- Por el sexo/género que se le ha asignado.
- Por su nivel económico.
- Por su nivel estudios/por lo que estudia.
- Por su edad.
- Por su opción sexo-afectiva.
- Por su diferencia físico o mental.
- Por su apariencia física.

2) Ámbitos de opresión:
Que cruce la calle quien alguna vez se haya sentido oprimida, humillada o poco valorada:
- Escuela/ Colegio / Universidad.
- Familia.
- Cuadrilla.
- En su movimiento político o grupo.
- En el ámbito de sus relaciones sexo-afectivas.

3) Nosotras opresoras:
Que cruce la calle quien haya alguna vez haya oprimido, humillado o infravalorado a otra persona:

2. ejercicio. En este ejercicio analizaremos lo vivido en la parte anterior. Aunque esta parte se puede hacer de diferentes maneras, aquí está nuestra propuesta: hacer la reflexión individual mediante una serie de preguntas y luego compartirlas con el colectivo. Las preguntas son por pares (1-2/3-4).

1) ¿Cómo te has sentido? ¿Qué has sentido?
2) ¿Qué te ha llamado la atención? ¿Qué remarcarías?
3) ¿Qué has aprendido? ¿Cuál es tu aprendizaje?
4) ¿Qué enlace le vas con el día a día de tu actividad política?

OBSERVACIONES:
Antes de empezar el primer ejercicio daremos estas explicaciones:

1) Al lado de donde estamos haciendo el ejercicio hay “la zona segura”, si alguien durante la dinámica quiere tomar un descanso o no tiene ganas o fuerzas para seguir, puede ir allí libremente.

2) Además, dejaremos claro quiénes son las personas que están dinamizando y sus nombres por si alguna persona necesita su ayuda durante la dinámica.

3) En principio no tiene porqué pararse el ejercicio, pero si alguien lo pide, lo haríamos y hablaríamos entre todas sobre lo que está pasando. De todos modos, conviene explicitar, al empezar la dinámica, que al final habrá un espacio de reflexión individual y colectivo para explicar las vivencias.

Al empezar la segunda parte explicaremos la razón de las normas de la primera parte del ejercicio: entre otras, que las discriminaciones operan valiéndose de la falta de comunicación y de solidaridad y que la repetición es un elemento clave de las mismas. Esta es la razón que justifica las normas del ejercicio

MATERIAL:
Hojas y bolígrafos para la segunda parte.

FUENTE:
Mugimenduak Elkarrizketan Topaketak (adaptada por nosotras).

CLASIFICACIÓN:
2.4 Dinámicas para trabajar cómo nos sentimos en grupo.

NOMBRE:
Los agridulces de la militancia.

OBJETIVO:
Realizar una reflexión personal y colectiva sobre la militancia, analizando los lados positivos y negativos de ésta.

TIEMPO:
Entre una hora y media y dos.

LUGAR:
Es importante, necesitamos un lugar amplio.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: entre 10 y 40 .
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí. .

EXPLICACIÓN:
El ejercicio tiene dos apartados, el primero se trabaja en grupos pequeños y el segundo en plenario.

1. parte. Para empezar hacemos un repaso del pasado individualmente, recogiendo en una ficha los aspectos positivos y negativos de nuestra militancia. Posteriormente, compartiremos la reflexión hecha desde la propia experiencia y sentimientos en grupos pequeños. En estos grupo se responderá a dos preguntas:
1. ¿Cuáles son los elementos que queremos o reforzar?
2. ¿Qué elementos son los que, hoy en día, queremos evitar o cambiar?
Se tendrá que priorizar y/o consensuar tres elementos por cada pregunta y recogerlos por escrito en un papel

2. parte. En plenario compartiremos los tres elementos acordados en cada pregunta y colocaremos los papeles en la pared. Cada grupo explicará qué es lo que ha acordado y luego abriremos el debate.

MATERIAL:
Papel y boligráfos

OBSERVACIONES:
La primera parte no necesita dinamización. La segunda si, y conviene tener preparadas preguntas posibles por si se encalla el debate.

FUENTE:
Joxemi Zumalabe Fundazioa.

CLASIFICACIÓN:
2.5 Salud grupal.

NOMBRE:
Caja de los sentimientos.

OBJETIVO:
Analizar nuestras actitudes y nuestros sentimientos para con el grupo
Reconocer la importancia de la relación entre sentimientos y prácticas políticas.

TIEMPO:
Variable.

LUGAR:
Es importante, se tiene que colocar en un lugar fijo y visible.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: no tiene importancia.
Situación del grupo: es imprescindible haber hecho un trabajo previo, en el que se haya subrayado la importancia de los sentimientos

EXPLICACIÓN:
Pondremos la caja de los sentimientos (con hojas y bolígrafos) en un sitio fijo y visible. Individualmente o en grupo apuntaremos cómo nos sentimos y dejaremos la información en la caja. Abriremos la caja y leeremos entre todas los papeles que hay, con la frecuencia que hayamos acordado.

MATERIAL:
Una caja decorada, hojas y bolígrafos.

OBSERVACIONES:
Tendremos que definir la frecuencia de la lectura. En la caja de los sentimientos encontraremos información útil sobre el ambiente del grupo y los posibles desacuerdos. También puede ser útil para prevenir conflictos.

FUENTE:
Joxemi Zumalabe Fundazioa.

CLASIFICACIÓN:
2.5 Salud grupal.

NOMBRE:
Cuidándonos

OBJETIVO:
Trabajar los problemas originados en la militancia política (relaciones, asimetrías de poder, participación...) de manera personal y colectiva. Además de dar una solución a través de la autogestión a estos problemas, abriremos un espacio de debate continuo.

TIEMPO:
3 horas.

LUGAR:
Es importante, se necesita espacio para hacer un círculo con todas las participantes.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 mínimo / 20 máximo.
Situación del grupo: puede trabajarse tanto con gente que se conoce de antemano como con gente que no se conoce entre sí. Recomendable cuando estamos en un debate, con dudas, o cuando no podemos tomar en una decisión.

EXPLICACIÓN:
* Introducción (5 min): ¿Por qué queremos hacer este taller?

Ejemplo de introducción: Acordémonos de cuando empezamos a hacer cosas en colectivo, a militar.. Desde entonces hemos aprendido mucho, hemos conocido e, incluso, amado a muchas personas. Pero recordemos también los problemas que se han creado en asambleas y reuniones, esos espacios que son los motores de nuestro funcionamiento. Y los conflictos en nuestras relaciones personales y políticas que, muchas veces, afectan tanto a nuestras ilusiones como a nuestros compromisos. Puesto que la militancia y estos problemas son compañeras de viaje, ¡empecemos a trabajar!

* Juego de confianza (5 min): mirar el apartado de dinámicas para juegos o talleres para trabajar la confianza.

* Explicar la dinámica, explicación de la situación y hacer grupos (10min):
Nos dividiremos en grupos y estudiaremos las posibles situaciones que puedan surgir en la militancia en grupos (las dinamizadoras irán dando cuenta de diferentes). Ante estas situaciones se trabajaran las siguientes preguntas en grupo.

- ¿Alguna vez habéis vivido algo así?
- ¿Alguna vez os habéis sentido así?
- Piensa en las personas que han aparecido en las situaciones e intenta ponerte en su situación.
- ¿Hay algún problema? ¿Cuál?
- ¿Cómo podríamos solucionarlo? Hacer una lista de soluciones que estén en vuestras manos para evitar esas situaciones o para solucionarlas.

* Trabajar en cada grupo una situación a partir de las anteriores preguntas y generar un acta (90min).

* Descanso (15min).

* Puesta en común (30min): hacer diferentes grupos, mezclando a las personas de los grupos anteriores para contrastar lo anteriormente trabajado. En este momento intentaremos identificar herramientas.

* Herramientas (5min): cada grupo mencionar las conclusiones, con las ayuda de las dinamizadoras.

* Críticas al taller (10 min): hacer una ronda para mencionar cada una en pocas palabras críticas y sugerencias para el taller. Si es necesario la dinamizadora recordara los objetivos del taller.

* Juego de auto-estima (10min): el grupo se dividirá en dos círculos uno dentro del otro y mirándose. Cada persona tendrá otra delante y se preguntarán mutuamente lo siguiente: ¿Qué te gusta de mí? ¿Qué harías conmigo? (se hará de un modo rápido y dinámico).

MATERIAL:
Sillas, bolígrafos, diferentes situaciones recogidas por escrito y papelógrafos para los diferentes grupos.

OBSERVACIONES:
Las dinamizadoras tienen que preparar bien el taller, tienen que imaginar y escribir las situaciones para trabajar en los grupos pequeños, por ejemplo:

Situaciones que hagan referencia a la participación y funcionamiento de los grupos:

- No se puede estar con X en la asamblea. No acepta todas las críticas. Ha dicho una cosa y yo no estoy de acuerdo, cuando lo he dicho se ha puesto como una fiera.
- Bueno, Mikel es peor, ¡tiene que dar la opinión en todo!

En este enlace podéis encontrar la descripción de otras y más explicaciones sobre la dinámica: http://primeravocal.org/cuidandonoscuidando-nuestras-cabezas/

FUENTE:
Geure buruak Zainduz (2011) Cuidándonos, cuidando nuestras cabezas. <http://primeravocal.org/cuidandonos-cuidando-nuestras-cabezas/> Tailerra.

CLASIFICACIÓN:
2.6 Trabajo sobre temas concretos.

NOMBRE:
Flujograma.

OBJETIVO:
Planificar, evaluar y estudiar un tema en concreto.

TIEMPO:
Una hora.

LUGAR:
Es importante, necesitamos un sitio grande y abierto, con pared o suelo para poner un papelote.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 personas.
Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
- Mediante el flujograma, se puede trabajar, evaluar y estudiar cualquier tema. Trazaremos los procesos y flujos que suceden en referencia a un tema gráficamente (con flechas, cuadrados...).
- Para representar la situación que estamos evaluando, codificaremos los elementos para visualizarlos e identificaremos tanto los tiempos, actos y sujetos de este proceso, como sus secuencias y las relaciones entre unos y otras.
- El estudio no se limita a un momento en concreto; sino que tendrá en cuenta los tiempos y espacios

MATERIAL:
Papelote, rotuladores y celo.

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Foroni, Nicola. Eraldaketa prozesuak. Zer, zertarako, nork, nola... Elhuyar Aholkularitza.

CLASIFICACIÓN:
2.6 Trabajo sobre temas concretos.

NOMBRE:
Taller para trabajar los miedos.

OBJETIVO:
Hablar y trabajar los sentimientos y los distintos miedos de forma colectiva. Identificar nuestros sentimientos e investigar la influencia de éstos en nuestras vidas y en loscolectivos.

TIEMPO:
3 horas (el taller corto en 90 minutos también se puede hacer).

LUGAR:
Es importante que sea un espacio donde no haya mucho ajetreo de gente y que sea lo suficientemente grande como para hacer grupos pequeños.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 6 mínimo / 20 máximo.
Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.
Recomendado para cuando hay tensión de grupo.

EXPLICACIÓN:
* Introducción: Quién dinamiza el taller hará una breve presentación del planteamiento y organización de éste (se pueden recoger ideas para cambiar el taller). Se hacen grupos pequeños (mirar el apartado de dinámicas de introducción/apertura).

* Dinámica para conocer nuestros miedos:

- Dejaremos un rato de reflexión en silencio para acordarnos de algún momento significativo dónde hayamos sentido miedo (en movimiento, con los ojos cerrados, tumbadas... que cada una escoja la posición). Posteriormente escribiremos en un papel la situación identificada y la pondremos en la pared. Hacemos una ronda de explicación de los sentimientos de cada cual.

- Recordaremos esa situación de miedo centrándonos en las emociones y en la sensación física. Entregaremos un dibujo de una silueta de una persona y

se tiene que señalar los puntos donde se ha sentido miedo. ¿Qué has sentido en esa parte del cuerpo?

* Consecuencias del miedo: reuniremos en grupos los papeles y clasificaremos los miedos por las diferentes consecuencias que pueden tener: psicológicas, físicas y sociales. Para acabar hablaremos de los miedos que no han aflorado.

* ¿Cómo hacer frente a los miedos? Los miedos conocidos se pueden trabajar y podemos aprender de nuestras reacciones. Los miedos se pueden evitar o eludir; también podemos hacerles. Se trabajará en grupos pequeños.

* Elementos de resistencia y reflexión teórica: escoger en grupos una situación de miedo y, mediante una lluvia de ideas, ahondar en diferentes estrategias para minimizar ese miedo. Entre todas elaboraremos una caja de herramientas y posteriormente estudiaremos los elementos de resistencia.

MATERIAL:
Post-itak, papeles/papelotes y bolígrafos.

OBSERVACIONES:
Cada grupo puede amoldar el taller como quiera (por ejemplo, trabajando los miedos originados por una situación específica). En la bibliografía hay la referencia de un taller: http://es.scribd.com/doc/188494488/Taller-Miedos-Final

FUENTE:
Asamblea antimilititarista de Madrid.

CLASIFICACIÓN:
2.7 Otros.

NOMBRE:
Eje cronológico.

OBJETIVO:
Conocer los acontecimientos limitadores y liberadores para la persona y el colectivo, trabajar y entender la relación entre las personas, la organización y la dimensión colectiva.

TIEMPO:
1 hora y media / 2 horas.

LUGAR:
Es importante, necesitaremos un espacio amplio.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: complicado en grupos pequeños.
Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
El ejercicio tiene dos apartados.

1. apartado: individual. Cada persona tendrá 6 papeles y basándonos en los tres ámbitos de trabajo (personal, organizacional y social) para cada ámbito tendremos que identificar 2 acontecimientos (un liberador y otro limitador). Tendrán un eje cronológico con un principio y un final y se ceñirán a un periodo en concreto que se marcará. Cada participante colocará los acontecimientos en los tres ejes cronológicos.

2. apartado, grupal. Los ejes cronológicos (con sus tres ámbitos) los dividiremos en periodos (por ejemplo, del 2001 al 2001, del 2002 al 2003...) y se trabajarán por grupos (por ejemplo, cada uno uno). Las siguientes preguntas nos pueden servir para trabajar el eje: entre los acontecimientos estudiados ¿Qué relaciones hay? ¿Qué os ha llamado la atención? ¿Qué lectura podéis hacer?

Posteriormente se comentará en plenario lo trabajado en los grupos peque-

ños y se completará el eje cronológico. Para acabar, se dejará un tiempo para leer lo escrito.

MATERIAL:
Papel, bolígrafos y papelote.

OBSERVACIONES:
Hay que decidir el periodo que queremos estudiar. Normalmente se utilizan años pero se puede utilizar otras medidas de tiempo.

FUENTE:
Mugimenduak Elkarrizketan Topaketak.

CLASIFICACIÓN:
2.7 Otros

NOMBRE:
Escudo.

OBJETIVO:
Analizar en grupo la trayectoria histórica de un tema.

TIEMPO:
1 hora.

LUGAR:
Es importante, necesitaremos una pared grande y vacía para colocar el papelote.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 12 mínimo / 30 máximo.
Situación del grupo: Ideal para un grupo preexistente.

EXPLICACIÓN:
Nos juntamos en grupos pequeños y casa grupo tendrá que pintar un escudo con dos caras o lados, uno representará el pasado y el otro el presente del colectivo. En grupo se tendrá que acordar que se pinta en cada lado. Después se lleva a plenario y una representante explica el trabajo realizado y entre todas se comentan las semejanzas y diferencias.

MATERIAL:
Rotuladores, pinturas, papelote y celo.

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida

CLASIFICACIÓN:
3.1 Valoración.

NOMBRE:
La crónica de la periodista.

OBJETIVO:
. Hacer una evaluación no sistémica

TIEMPO:
15 minutos.

LUGAR:
Es importante, a poder ser necesitaremos mesa y sillas.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: mínimo 5.
Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
Haremos una breve crónica de las jornadas, encuentros o asamblea jugando con el humor. El humor puede ser una herramienta útil para analizar críticamente algunas actitudes personales, siempre que lo utilicemos respetuosamente. Esas crónicas se pueden leer entre todas o dejarlas para una próxima sesión, según los objetivos del grupo.

MATERIAL:
Papel y bolígrafo.

OBSERVACIONES:
No se pueden utilizar nombres, ni personificar una crítica.

FUENTE:
Martínez López, Miguel Ángel, y Lorenzo Vila, Ana Rosa (2005) Asambleas y reuniones. Metodologías de auto organización. Madrid: Traficantes de Sueños.

CLASIFICACIÓN:
3.1 Valoración

NOMBRE:
Flor.

OBJETIVO:
Valorar diferentes aspectos de la actividad.

TIEMPO:
10 – 15 minutos.

LUGAR:
No tiene importancia.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: cualquiera.
Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
Pintaremos una gran flor con diferentes pétalos; cada uno de los pétalos representará un aspecto a valorar. La colocaremos en la pared. Cada participante tendrá un papel por cada aspecto, escribirá la valoración y lo colocará en el pétalo que corresponda. Aspectos posibles: ¿Cómo te has sentido?, Metodología y contenidos, grupo y ¿Qué mejorarías?

MATERIAL:
Papeles y bolígrafos.

OBSERVACIONES:
Se pueden utilizar papeles de colores, un color=un aspecto a valorar

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
3.2 Cierre.

NOMBRE:
Escultura.

OBJETIVO:
Hacer la evaluación y pasárnoslo bien.

TIEMPO:
20 minutos.

LUGAR:
No tiene importancia.

CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: No tiene importancia.
Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
Necesitamos dos personas voluntarias, una será la escultora y la otra la estatua. A continuación se señalaremos un aspecto que el grupo tendrá que valorar. La escultora tendrá que moldear la escultura de modo que ésta represente las ideas expresadas por el grupo. Esta secuencia se repetirá para cada uno de los aspectos a valorar, alternando las personas que asumen el rol de escultora y estatua

MATERIAL:

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.

CLASIFICACIÓN:
3.2 Caracola.

NOMBRE:
Caracola.

OBJETIVO:
Trabajar la cohesión de grupo, la energía y la afectividad. Finalizar una dinámica o una sesión utilizando el juego y trabajando el cuerpo.

TIEMPO:
5 minutos.

LUGAR:
Es importante, necesitaremos un espacio amplio (dependiendo del número de personas).

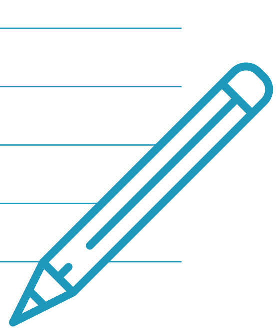
CONDICIONES GRUPALES:
Cantidad de personas: 10 personas como mínimo. Situación del grupo: se puede trabajar tanto entre conocidas como entre desconocidas.

EXPLICACIÓN:
Las participantes se cogerán de las manos. En cada uno de los extremos se pondrá una dinamizadora. Al oir la música, nos empezaremos a mover. Como el objetivo es hacer una espiral, una de las dinamizadoras dirigirá la fila hacia el interior. La espiral puede representar un abrazo colectivo.

MATERIAL:
Música (opcional)

OBSERVACIONES:

FUENTE:
Desconocida.







BIBLIOGRAFÍA

- A.A.V.V. (2011) Rompiendo el centro. Propuestas para una horizontalidad real. Barcelona: Distribuidora Josep Gardenyes.

-Alcazan, et al. (2012) Tecnopolítica, internet y r-evoluciones. Sobre la centralidad de redes digitales en el #15m. Barcelona: Icaria 2012.

-Cascón Soriano, Paco (2007) Educar en y para el conflicto. <http://escolapau.uab.cat/img/docencia/recurso001.pdf>

-Colectivo Alianza rebelde (2009) Taller de asamblearismo facilitacion y consenso. <http://revoltosa.squat.net/data/zine_complet_d4.pdf>

-Deleuze Gilles (1986) Foucault. París: Minuit. [ed. cast.: Foucault, Barcelona, Paidós, 1988]

-Diagonal (2012) Micropolíticas y amor: los afectos en colectivo. <https://www.diagonalperiodico.net/cuerpo/micropoliticas-y-amor-afectos-colectivo.html>

-Egile ezezaguna (2004). "La sociedad de red y nosotros, sus enemigos". En Ekintza zuzena, no 31.

-Freeman, Jo (1973) "The tyranny of Structurelessness". En Berkeley Journal of Sociology, no 17, pp. 151-165. También esta en castellano "La tiranía de la falta de estructuras". <http://www.nodo50.org/mujeresred/feminismos-jo_freeman.html>.

-Geure buruak Zainduz (2011) Cuidándonos, cuidando nuestras cabezas. Tailerra. <http://primeravocal.org/cuidandonos-cuidando-nuestras-cabezas/>

-Geure Buruak Zainduz (2013) "Geure buruak zainduz. Militantziari eta oreka emozionalari buruzko hausnarketak". En Ekintza zuzena, no 40.

-Martínez, Miguel (2003) "¡Todo el poder para las asambleas?". En Ekintza zuzena, no 30. <http://www.nodo50.org/ekintza/IMG/article_PDF/TODO-EL-PODER-PARA-LASASAMBLEAS_ a73.pdf>

-Martínez López, Miguel Ángel, y Lorenzo Vila, Ana Rosa (2005) Asambleas y reuniones. Metedologías de autoorganización. Madrid: Traficantes de Sueños. <http://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Asambleas%20y%20reuniones-Traficantes%20de%20Sue%C3%B1os.pdf>

-Maturana Romensín, Humberto (1997) Emociones y lenguaje en educación y política. Palma de mallorca: de. Dolmen.

-Metabolik BioHacklab (2006) Taller de intelogencia colectiva. Asamblearismo Cyborg. <http://sindominio.net/metabolik/alephandria/txt/Metabolik_-_Taller_asamblearismo_cyborg_- _dia_entero.pdf>

-Mindell, Arnold (2004) Sentados en el fuego: cómo transformar grandes grupos mediante el conflicto y la diversidad. Barcelona: Icaria Editorial. Pare (2012) Taldeen funtzionamendu

parekiderako 10 urrats more.

-Rosenberg, Marshall (2006) Comunicación no violenta: un lenguaje de vida. Argetina: Gran aldea editores.

-Valle, Teresa del (koord.); Apaolaza, J.M.; Arbe, F.; Cucó, J.; Díez, C.; Esteban, M.L.; Etxeberria, F.; Maquieira, V. (1999) Modelos emergentes en los sistemas y relaciones de género. Memoria final de investigación.

-Vercauteren, David, Müller, Thierry eta Crabbé Olivier, "Mouss" (2010) Micropolíticas de los grupos. Para una ecología de las prácticas Colectivas. Madrid: Traficantes de Sueños.





JARDÍN

IDEAS RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS Y EL CUIDADO






Enfados y frustracio-nes
odio, dolor
muertes
exceso de disciplina
fallar
inseguridad
poco impacto
sentirse no valorada
conflictos, rabia
críticas externas
impotencia
no consecu-ción de los objetivos


Cuerpo Corazón Cabeza
os problemas de militancia problemas personales
sentirse sola, falta de protección
no aflorar sentimientos
el can-sancio, quemarse
desgaste
militancia 24 horas
etiquetas
muchas emociones negativas
falta de confianza

IDEAS RELACIONADAS CON EL PODER



IDEAS RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN Y LOS MODOS DE TRABAJAR



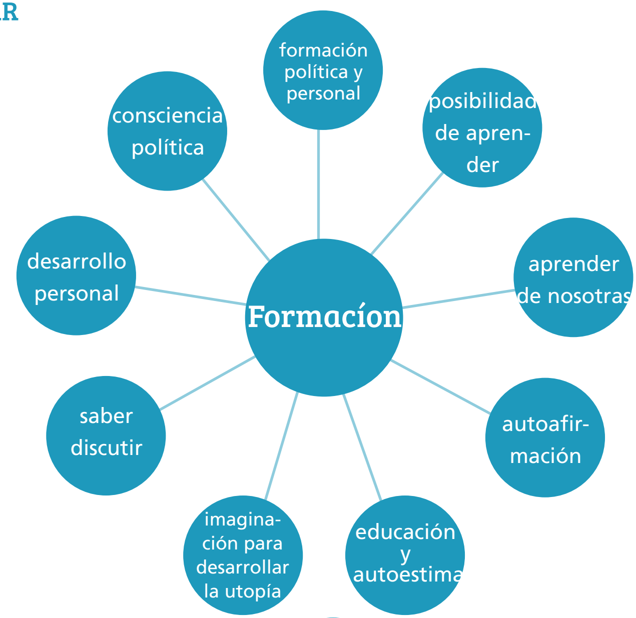


IDEAS RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS Y EL CUIDADO





IDEAS RELACIONADAS CON LA ORGANIZACIÓN Y LOS MODOS DE TRABAJAR





IDEAS RELACIONADAS CON LA CONCEPCIÓN DE LA MILITANCIA









Dabilen harriak goroldiorik ez

Ni pausoa.
Gu bidea.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Lekua.
Etxea.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Plazera.
Garaipena.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Eskua.
Katea.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Hitza.
Elkarrizketa.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.
Gogoa.
Herria.
Bidean pausoa. Pausoan bidea.

